

L'EVOLUTION DES INEGALITES FEMMES/HOMMES DANS LE HAUT-RHIN



Ce n'est pas aux femmes de se couvrir, c'est aux hommes de se tenir

ECONOMIE DOMESTIQUE

PETIT GUIDE DU SAVOIR-VIVRE

1494 // SAVOIR-VIVRE CHEZ SOI, A LA VILLE, A LA CAMPAGNE, — RECETTES DE LA VIE PRACTIQUE CONSEILS, FORMULES, MODELES, — POUR MESURES SOI-MEMME : 12 MOYENS D'Y REUSSIR. L'Astrologue rendra à CHACUN SA DESTINÉE. — LA CUISINE à la MAISON : MENUS ET RECETTES. MORCEAUX QU'IL FAUT CHOISIR.

PETIT GUIDE DU SAVOIR-VIVRE

Le savoir-vivre du milieu du XX^e siècle est moins une science, ce qu'il était jadis, qu'un art. Ses lois ne sont plus immuables ; il doit s'adapter continuellement aux usages de l'époque. Il s'est modifié dans ces dernières décades plus qu'il n'en avait fait précédemment en un siècle.

Le savoir-vivre d'autan, rigoureux, formaliste et minutieux, était bon pour l'époque de « la douceur de vivre », on l'avait fait le temps d'attacher à bien faire de petits riens. Il a été maintenant un savoir-vivre à la fois pratique et décontracté, mais bon pour l'époque de « la douceur de vivre ».

Les lois qui régissaient la vie sociale étaient alors assez simplifiées, quand elles sont complètement toutes évidentes. Il est d'autant plus important de respecter celles qui subsistent.

Il n'y a plus de risque plus d'oisives ; le véritable est « un rien ». Les voitures construites en a. v. Un nivellement qui complète tout l'aspect extérieur.

Automobile.

Il est de conduire une automobile comme souvent. Si par contre, vous avez un chauffeur, elle est sur la banquette arrière, à droite. Ne passez pas devant une personne déjà assise : faites le tour de la voiture et passez par l'autre porte.

Sortir d'un théâtre ou d'un restaurant, un homme doit toujours faire de raccourcir ses invités, et même ses invités, s'ils sont âgés ou peu ingambés. Il faut les ramener jusqu'à leur porte : les laisser au coin de la rue ou près de chez eux, sur votre chemin, est mesquin.

Quand on vous fait recouvrir par un chanteur, n'omettez pas de lui donner un pourboire.

Si vous faites un voyage en auto avec des amis, pensez à leur confort. N'encombrez pas de colis le siège où ils devront s'asseoir. De leur côté, ils ne doivent emporter que le strict minimum en fait de bagages et être exacts au rendez-vous pour le départ.

Si vous vous rendez compte que l'un de

Les déterminants

Le déterminant accompagne le nom commun, il s'accorde avec lui. Il indique son genre et son nombre

les articles : le, la, les ; un, une, des ; du, de, l

les déterminants démonstratifs : ce, cette, ces ; ce ...-ci, ce ...-là, cette ...-ci, ces ...-là

les déterminants possessifs : ma, mes ; ton, ta, tes ; son, sa, ses ; notre, vos, votre, leur, leurs

les déterminants indéfinis : aucun, aucune ; pas un, pas une ; nul, nulle, certains, certaine(s) ; aucun, aucune ; quelque(s) ; plusieurs, quelque ; tout, toute, tous, toutes ; n'importe quel(s), n'importe quelle(s)...

GLOSSAIRE

| | |
|---------------|---|
| ACCE | Artisan, Commerçant, Chef d'Entreprise |
| AFUT | Agence de Fabrique Urbaine et Territoriale |
| ATSEM | Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles |
| BEPC | Brevet d'Etudes du Premier Cycle |
| CAF | Caisse d'Allocations Familiales |
| CAP | Certificat d'Aptitude Professionnelle |
| CAVL | Conseil Académique de la Vie Lycéenne |
| CCI | Chambre de Commerce et d'Industrie |
| CDAD | Centre Départemental d'Accès au Droit |
| CDI | Contrat à Durée Indéterminée |
| CDD | Contrat à Durée Déterminée |
| CeA | Collectivité Européenne d'Alsace |
| CEDIFF | CEntres d'Information sur les Droit des Femmes et des Familles |
| CE | Cours Elémentaire |
| CHRS | Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale |
| CM | Cours Moyen |
| CMQ | Campus des Métiers et des Qualifications |
| CP | Cours Préparatoire |
| CPIS | Cadre et Profession Intellectuelle Supérieure |
| CPTS | Communautés Professionnelles Territoriales de Santé |
| CSP | Catégorie Socio-Professionnelle |
| DDCSPP | Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations |
| DNB | Diplôme National du Brevet |
| DPAE | Déclaration Préalable à l'Embauche |
| INSEE | Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques |
| IUT | Institut Universitaire de Technologie |
| OCDE | Organisation de Coopération et de Développement Economique |
| PI | Profession Intermédiaire |
| REP | Réseau d'Education Prioritaire |
| RGE | Région Grand Est |
| UHA | Université de Haute Alsace |
| SHS | Sciences Humaines et Sociales |
| TIMMS | Trends in International Mathematics and Sciences Study |
| URSSAF | Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et Allocations Familiales |

Des inégalités persistantes entre hommes et femmes

Passer d'une image à un film. Telle était l'ambition de ce travail qui faisait suite à la production en 2024 des données annuelles sur les inégalités, nécessaires à l'établissement du rapport de l'agglomération mulhousienne et de la ville de Mulhouse. Faire un film revient à voir comment les inégalités s'accentuent ou s'atténuent au cours des années.

Les données manquent dans quantité de domaines mais les données disponibles montrent que la situation des femmes s'est nettement améliorée en matière d'accès à la formation et à l'emploi. Néanmoins, les progrès sont très lents voire inexistant en matière d'orientation scolaire (aux hommes les matières scientifiques, aux femmes les sciences sociales), de conditions d'emploi (les femmes abonnées aux temps partiels et aux contrats à durée déterminée), de salaire (avec des écarts persistants à même catégorie socio-professionnelle). Etc etc.

De nombreuses actions mises en place

Dans la région mulhousienne, de nombreux acteurs sont mobilisés pour accueillir les femmes en difficultés, orienter les filles vers les disciplines scientifiques, favoriser l'accès des femmes à l'emploi et aux responsabilités... Ces acteurs sont soutenus par l'Etat et les collectivités locales, certaines ayant d'ailleurs des plans d'action précis en la matière.

Cependant, une analyse des actions menées révèle leur caractère parcellaire et le fait qu'elles interviennent souvent trop tard. Elles ciblent par exemple les collégiennes et lycéennes, alors qu'il faudrait agir dès l'école primaire, si ce n'est maternelle. Les inégalités se construisent très tôt, sur la base notamment de stéréotypes véhiculés dans l'école et les familles. Il faut donc agir dès le plus jeune âge et s'assurer que des actions soient menées à toutes les classes d'âge pour assurer un continuum d'action.

Beaucoup reste à faire

Les entretiens menés au cours du travail et la recherche de «bonnes pratiques» dans d'autres territoires français montrent que beaucoup pourrait encore être fait, en matière d'accompagnement des femmes, d'éducation et d'orientation, d'accès à l'emploi ou de lutte contre les discriminations.

Cependant, pour que les actions menées produisent un «effet de masse» et de réels effets d' entraînement sur la société et sa conception de la place des femmes, il semble nécessaire tout d'abord d'établir une cartographie précise des actions menées pour repérer les manques sur le continuum et établir des priorités d'action pour éviter l'effet de saupoudrage où les actions ne sont pas complémentaires voire se concurrencent ou éviter des actions qui touchent un faible nombre de personnes.

Réfléchir à la gouvernance de la politique d'égalité

Il s'agit de passer d'un ensemble d'actions plus ou moins coordonnées, à la mise en œuvre d'une réelle politique publique. Les Collectivités locales ont un rôle de pilote à jouer dans la définition de cette stratégie, ne serait-ce que parce qu'un grand nombre d'actions peuvent être mises en œuvre dans les collectivités même et parce qu'elles soutiennent la plupart des actions menées.

Mais en matière d'égalité, elles ne peuvent agir seules. L'Education Nationale notamment est un partenaire majeur. Il convient donc d'établir la bonne gouvernance de cette politique, autour d'objectifs précis et pérennes pour mobiliser toutes les énergies ce qui ne semble pas être tout à fait le cas actuellement.

Enfin, puisqu'il ne s'agit de rien de moins que d'opérer un changement culturel, les institutions publiques doivent assumer de communiquer largement sur leur politique pour emporter progressivement l'adhésion à des normes sociales nouvelles.

SOMMAIRE

Introduction

07

PREMIERE PARTIE COMMENT LES INEGALITES HOMMES/FEMMES ONT ELLES EVOLUE?

| | |
|---|----|
| ■ La scolarité des filles et des garçons | 13 |
| L'incroyable remontada des filles | |
| ■ Se former, mais pour quoi faire? | 14 |
| La distribution très genrée des étudiants selon les disciplines | 14 |
| Une situation héritée. | 15 |
| Des choix qui n'ont rien de naturels | 15 |
| Ce que disent les principales études sur ces choix | 16 |
| ■ L'accès à l'activité et à l'emploi | 17 |
| Le taux d'activité des hommes et des femmes | 17 |
| Le taux d'emploi des femmes et des hommes | 17 |
| Le chômage des hommes et des femmes | 18 |
| ■ Les secteurs d'emploi des femmes et des hommes | 19 |
| Des recherches d'emploi très concentrées | 19 |
| Des activités qui restent très genrées | 20 |
| ■ La précarité | 22 |
| Les femmes, quel que soit leur âge, ont un statut salarial précaire | 22 |
| Les femmes travaillent massivement à temps partiel | 23 |
| ■ Les salaires | 25 |
| Les femmes ont des salaires plus faibles à CSP identique | 25 |
| ■ Les catégories socio-professionnelles | 27 |
| Un plafond de verre entre professions intermédiaires et cadres ? | 27 |
| A l'intersection du genre et de la nationalité | 28 |
| ■ Revenu et pauvreté | 29 |
| Il ne fait pas bon vivre seul.e | 29 |
| Il fait encore moins bon de vivre dans une famille monoparentale ou un grand ménage | 29 |
| ■ Synthèse, que retenir? | 31 |

SECONDE PARTIE

ETAT DES LIEUX DES ACTIONS MENEES ET A MENER POUR REDUIRE LES INEGALITES FEMMES/HOMMES

| | |
|---|----|
| ■ Des plans d'action... ou pas | 34 |
| Le plan d'action de l'UHA | 34 |
| Le plan d'action de la Région Grand Est | 35 |
| Le plan d'action de la ville de Mulhouse | 36 |
| Les actions de la Préfecture du Haut-Rhin | 37 |
| Les actions de l'Académie de Strasbourg | 37 |
| L'agglomération mulhousienne | 38 |
| La Communauté européenne d'Alsace | 38 |
| ■ Les action menées et les partenaires mobilisés | 39 |
| Les principales actions menées en matière d'éducation | 39 |
| Les principales actions menées en matière de lutte contre les discriminations | 40 |
| Les principales actions menées en matière d'accompagnement des femmes | 40 |
| Les principales actions menées en matière d'accès à l'emploi | 41 |
| ■ Premiers constats | 43 |
| ■ Pour aller plus loin, ce qui pourrait être fait : | |
| En matière d'éducation | 44 |
| En matière d'accompagnement des femmes | 45 |
| En matière d'accès à l'emploi | 46 |
| Au sein des institutions locales | 47 |
| ■ Conclusion | 49 |

INTRODUCTION

Inégalités et violences

La question des inégalités est une question hautement sensible, particulièrement en France. Car l'égalité est un élément substantiel de la démocratie qui suppose que les citoyens, voire l'ensemble des êtres humains, jouissent d'une égalité de droits, au nom de leur égale dignité.

La question pratique, à laquelle on s'est heurté tout au long du XIX^e siècle en France, est que **cette égalité de droit peut coexister avec de très fortes inégalités de fait**. Au point que l'inégalité de fait peut empêcher d'accéder aux droits. A titre d'exemple, quel locataire, étranger en situation irrégulière, va aller à la Mairie de sa ville pour dénoncer le bailleur qui lui loue une passoire thermique ou un logement indécent théoriquement interdit de location en vertu du permis de louer instauré par cette ville?

C'est la raison pour laquelle le prix Nobel A. Sen avait avancé que, plus que de proclamer de grands droits souvent virtuels, il importait de **mettre les personnes en capacité d'agir pour surmonter les inégalités subies et accéder aux droits**.

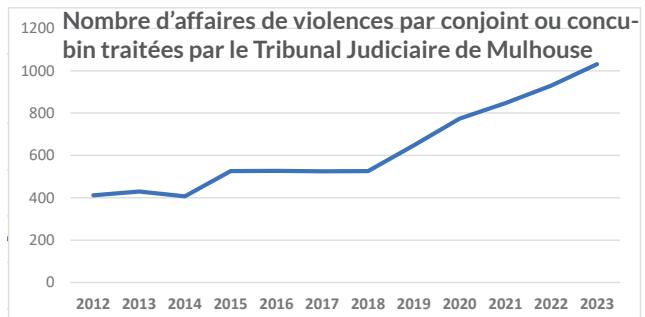
Le problème vient aussi de ce que toutes les inégalités n'ont pas la même valeur. Certaines inégalités apparaissent comme légitimes et sont socialement acceptées. Globalement, que les personnes ayant fait des études aient de meilleurs salaires que les personnes sans diplôme, ne pose pas problème. La méritocratie et le poids du diplôme dans la hiérarchie sociale justifient cette inégalité. Bien des métiers pourtant «essentiels» restent extrêmement mal payés et peu reconnus.

Pendant longtemps, la nature a légitimé l'inégalité des salaires entre hommes et femmes. Les premiers accomplissaient des travaux plus physiques, demandant plus de force, ce qui légitimait des salaires plus élevés que ceux des femmes sensées accomplir des tâches moins pénibles¹.

Les modes de légitimation des inégalités sont légion, mais on retiendra qu'ils sont des construits sociaux toujours fragiles. Une inégalité légitime hier peut rapidement devenir illégitime. Les femmes de 2025 n'acceptent plus comme légitimes toutes sortes de pratiques et de situations qui, il y a peu, n'étaient que peu (et publiquement) remises en cause. Par exemple, la domination masculine dans l'univers du cinéma constituait une norme, on voit ce qu'il en est advenu.

Les inégalités illégitimes apparaissent pour ce qu'elles sont : des formes de violence.

1) Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, coll Repères, 2008.



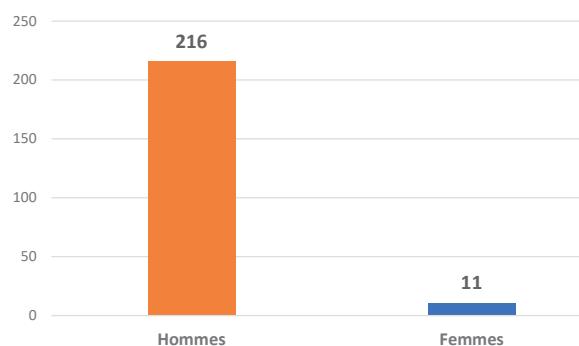
Elles peuvent être physiques, comme en attestent les statistiques du ministère de la justice. Le nombre d'affaires de violence conjugale traitées par le tribunal de Mulhouse est tendanciellement croissant sur 12 ans. Avec les données disponibles en ligne, il est possible de savoir si un ou plusieurs acteurs étaient engagés dans ces violences, avec ou non présence de mineurs, mais il n'est pas possible de savoir combien d'hommes et combien de femmes furent victimes de ces violences... Le système statistique présente donc quelques lacunes.

Mais cette absence d'information a conduit des associations à tenir la comptabilité des féminicides à mobiliser les médias, pour inscrire fortement la question de ces violences dans l'agenda. Le «crime passionnel» qui tendait à légitimer les comportements masculins sans aucune base scientifique ou légale a été fortement remis en cause et apparait pour ce qu'il est : de la violence illégitime.

Plus subtiles et plus nombreuses sont les formes de violences symboliques.

Un premier exemple est le nombre d'hommes et de femmes en charge de fonctions électives. Une recherche rapide et non exhaustive nous a permis de

Approximation du nombre d'hommes et de femmes élus maires dans la région mulhousienne depuis 1908 (sources diverses)



repérer depuis le début du XX^e siècle et dans les communes de la région mulhousienne, 227 élu.es, dont 11 seulement sont des femmes. Elles ont toutes accédé à la magistrature en l'an 2000 et après. Cette phalocratie élective constitue une violence symbolique ; elle résume à elle seule l'assignation des places. Aux hommes, l'espace public et les décisions politiques, aux femmes, l'espace privé et la famille.

Délégations au sein du conseil municipal de Mulhouse et du conseil de l'agglomération mulhousienne, fév 2025

| | Hommes | Femmes |
|-----------------------|--------|--------|
| Ajoint.es Mulhouse | 8 | 9 |
| Vice président.es m2A | 12 | 3 |
| Délégué.es m2A | 26 | 17 |

Au-delà de la parité sur les listes électorales, il n'est pas intéressant de constater que l'accès aux postes à responsabilités peut être très sexué au sein des conseils

L'évolution résistible des Centres d'Information des Femmes (créés à partir de 1972), nous renseigne un peu plus sur le contenu de leur fonction dans cet espace privé. Rebaptisés Centres d'information sur les Droits des Femmes en 1982, ils se sont vu accorder un F supplémentaire pour devenir Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles au cours des années 2004/2007. Comme si les droits des femmes ne pouvaient être pensés sans que référence soit faite à leur rôle de mère, comme pivot de la famille : rôle dont les hommes n'auraient pas à se soucier, appelés à d'autres fonctions.

C'en est à se demander comment les femmes ont pu obtenir le droit de travailler sans l'autorisation préalable de leur mari, droit qu'elles n'ont obtenu il est vrai qu'en 1965, soit 176 années après la proclamation des droits de l'homme et du citoyen, qui excluait les femmes comme il se devait, puisque considérées comme mineures.

Ceci pour dire que la marche pour l'égalité est plutôt un marathon, une course au long terme et au résultat toujours incertain. En matière d'égalité et de droits, on n'est jamais à l'abri d'un retour en arrière¹.

1) Voir le rapport 2024, «Etat des lieux du sexisme en France», du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes qui rappelle que «Les hommes de 25-34 ans sont également seulement 35 % à considérer anormal qu'un homme ait un salaire supérieur à celui de sa collègue à poste égal, contre 78 % des femmes du même âge».

Avoir une vision de long terme : impossible

C'est pourquoi l'objectif de ce travail visait à reconstituer des «séries longues» de données sur les inégalités femmes/hommes, pour estimer les domaines dans lesquels la situation relative des femmes s'était globalement améliorée, ceux dans lesquels le même niveau d'inégalité était constaté au travers des ans. Dans l'idéal, ces séries longues couvriraient des domaines variés : économie-emploi, santé-social, éducation-réussite scolaire etc.

La première surprise vient de ce que ces données (mêmes récentes) n'existent tout simplement pas, et encore moins à l'échelle locale.

Pour n'en donner qu'un exemple, sur le site «la géographie de l'école» du Ministère de l'éducation nationale, on ne trouve aucune donnée genrée sur les résultats aux évaluations, aux examens... Même chose sur le site de l'Académie de Strasbourg où, au mieux, sont disponibles des données genrées à l'échelle de l'ensemble de l'Académie concernant les résultats au Diplôme National du Brevet, mais rien sur les résultats au Bac.

Côté santé, c'est le néant ou presque. Les statistiques des accidents du travail détaillent les accidents dans les diverses branches, à un niveau assez fin, mais les données ne sont pas genrées. Idem du côté de la Banque de France où les données concernant l'inclusion financière sont non genrées. Idem du côté des CAF.

Une visite sur le site de l'INSEE est éclairante. A l'onglet «statistiques et études», il est possible de sélectionner la rubrique «égalité femmes-hommes». Si l'on sélectionne en même temps «toutes les communes», pour mesurer les inégalités au niveau local, la réponse est : «Aucun document ne correspond à vos critères de recherche.»

Autrement dit, il n'y aucun outil de disponible pour réaliser des études locales des inégalités femmes/hommes. L'information, quand elle existe est éparpillée et très lacunaire.

L'ambition de ce travail doit donc être revue à la baisse, faute de données locales et a fortiori faute de pouvoir disposer de séries chronologiques. Cette situation appelle au moins deux remarques.

2) Les femmes, elles, en parlent depuis beaucoup plus long-temps, depuis la rédaction par Olympe de Gouges d'un projet de Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne et un très grand nombre d'initiatives féministes au XIX^e siècle. Voir : <https://gallica.bnf.fr/accueil/fr/html/luttes-pour-les-droits-des-femmes-au-19e-siecle>.

La première est que l'on parle de réduction des inégalités hommes/femmes depuis les années 70, au moins². Comment se fait-il que les différents ministères ne se soient pas dotés d'indicateurs idoines pour piloter leurs politiques publiques en la matière ?

Même sur le site du ministère chargé des inégalités entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, il n'y a aucune donnée accessible en ligne pour prendre la mesure de ces inégalités et discriminations.

La réduction des inégalités femmes/hommes ne serait-elle que l'occasion d'un discours politique sans concrétisation majeure en termes de politiques publiques? Il y a fort à le craindre. On peut lire en ce sens un rapport très récent de la Cour des Comptes consacré au sujet¹.

«Les programmes pris en compte dans le Document de Politique Transversale «Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes» n'ont cessé de croître au fil des années. Cependant, il s'agit d'une augmentation en trompe l'œil, qui résulte d'une volonté d'affichage» (...)

«Des inégalités qui se résorbent trop lentement notamment du fait d'un portage politique en trompe-l'œil et d'un pilotage interministériel défaillant»

La seconde remarque tient aux injonctions de l'Etat qui oblige les grandes collectivités locales à rendre annuellement leur rapport concernant leur politique de lutte contre les inégalités hommes/femmes.

Comment peuvent-elles cibler les mesures à mettre en œuvre, comment suivre les résultats de la politique locale si aucun indicateur n'est disponible à un niveau spatial fin? Là encore le rapport de la Cour des Comptes est instructif :

« Les outils servant à mesurer les inégalités progressent, mais ils restent insuffisants (...) certains domaines sont encore insuffisamment documentés, comme la santé des femmes au travail. Aussi est-il proposé de réaffirmer la responsabilité de l'Insee comme coordinateur des statistiques genrées et d'inscrire la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de priorité du Comité national de l'information statistique».

Tout ceci nous conduit à penser que la politique publique, tant au niveau national que local, se réduit à des mesures ponctuelles, au gré de l'actualité ou des projets portés par les uns/unies les autres, **sans grande cohérence et sans qu'aucune évaluation ne soit possible**. Renvoyons une dernière fois au rapport de la Cour des Comptes :

«L'articulation entre la stratégie interministérielle et les plans d'action ministériels est insuffisante. Les actions du

1) Cour des Comptes, *Les inégalités entre les femmes et les hommes de l'école au marché du travail*, janvier 2025. Les citations sont issues de la synthèse du rapport.

20 C'est le nombre de rues de Mulhouse qui portent un nom ou prénom féminin, car très souvent, les femmes doivent se contenter d'un prénom : Elisabeth, Flora, Henriette, Louise, Madeleine, Marguerite, Marie, Sophie...

255 c'est -au moins- le nombre de rues de Mulhouse qui portent un nom masculin

Exhaustivité du repérage non garanti

ministère chargé du travail ont souffert d'une discontinuité (...) De plus ces actions souffrent d'un manque de pilotage car elles relèvent d'initiatives locales ou d'événements ponctuels (...) Dans l'enseignement scolaire et universitaire, le foisonnement d'actions ne constitue pas une politique publique»...

Avancer malgré tout

Il est possible d'avancer malgré ce manque flagrant de données locales dans des domaines importants et représentatifs des inégalités entre femmes et hommes. Car sont disponibles des données dans le champ notamment du travail et de l'emploi.

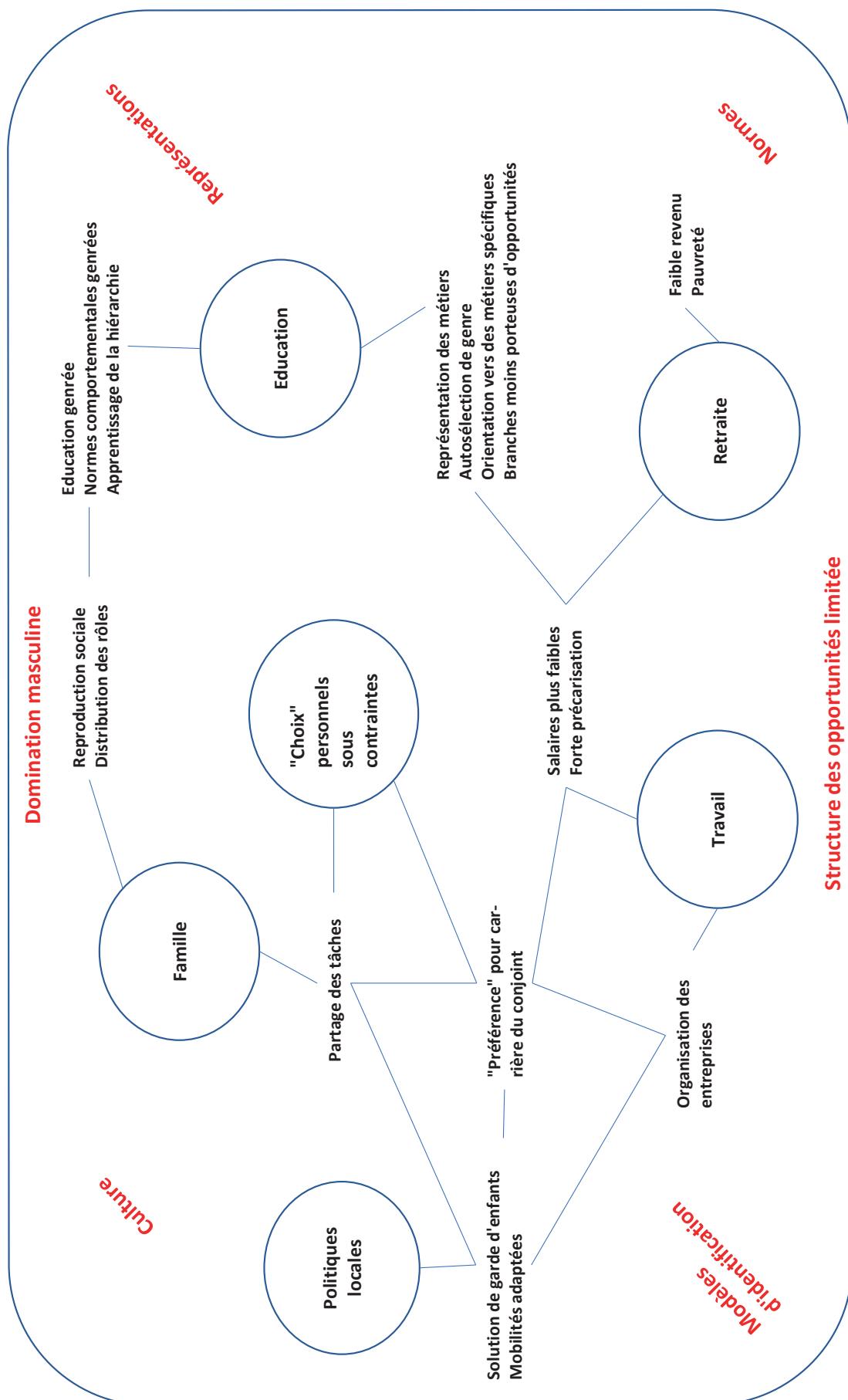
Ce qui est assez significatif de la manière dont ont été appréhendées jusqu'ici les inégalités. Les inégalités sociales ont subsumé les inégalités de sexe ou de genre. A partir de là, il suffisait de quelques bonnes lois instituant l'égalité entre hommes et femmes dans le champ du travail pour que le tour soit joué! Il n'en va pas ainsi parce que les inégalités femmes/hommes relèvent de processus culturels hérités de nombreux siècles de domination masculine.

C'est sur l'ensemble du continuum qu'il faut jouer : de la naissance (rose pour les filles, bleu pour les garçons!) à l'éducation car la situation sur le marché du travail n'est que la résultante de processus cumulatifs qui disqualifient les femmes dans de nombreux domaines et les dévalorisent dans autant de fonctions.

Les inégalités sur le marché du travail ne sont que des révélateurs. C'est bien en amont qu'il faut agir.

Après avoir mis en lumière ces inégalités, ce travail s'attachera à caractériser les actions locales menées pour lutter contre ces inégalités afin de mieux cerner les domaines dans lesquels les actions pourraient être menées ou renforcées.

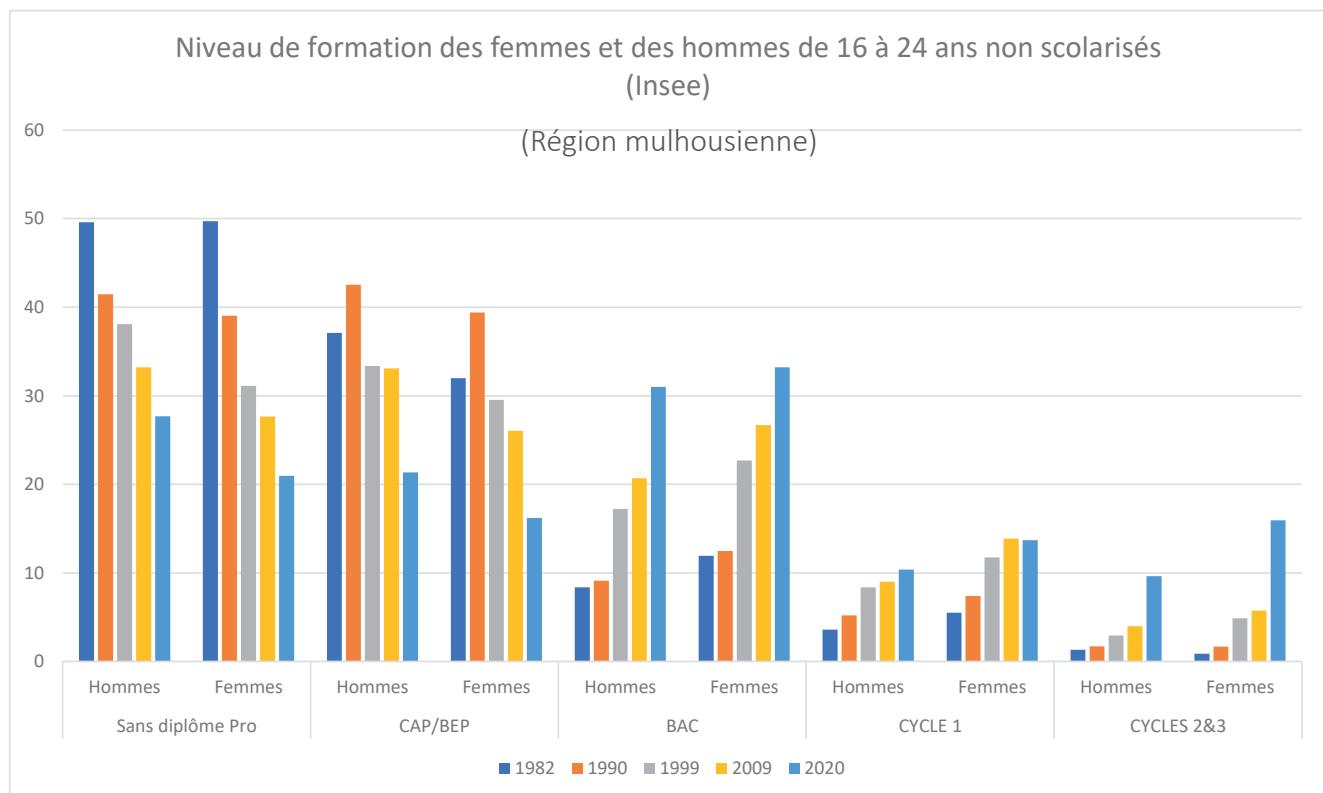
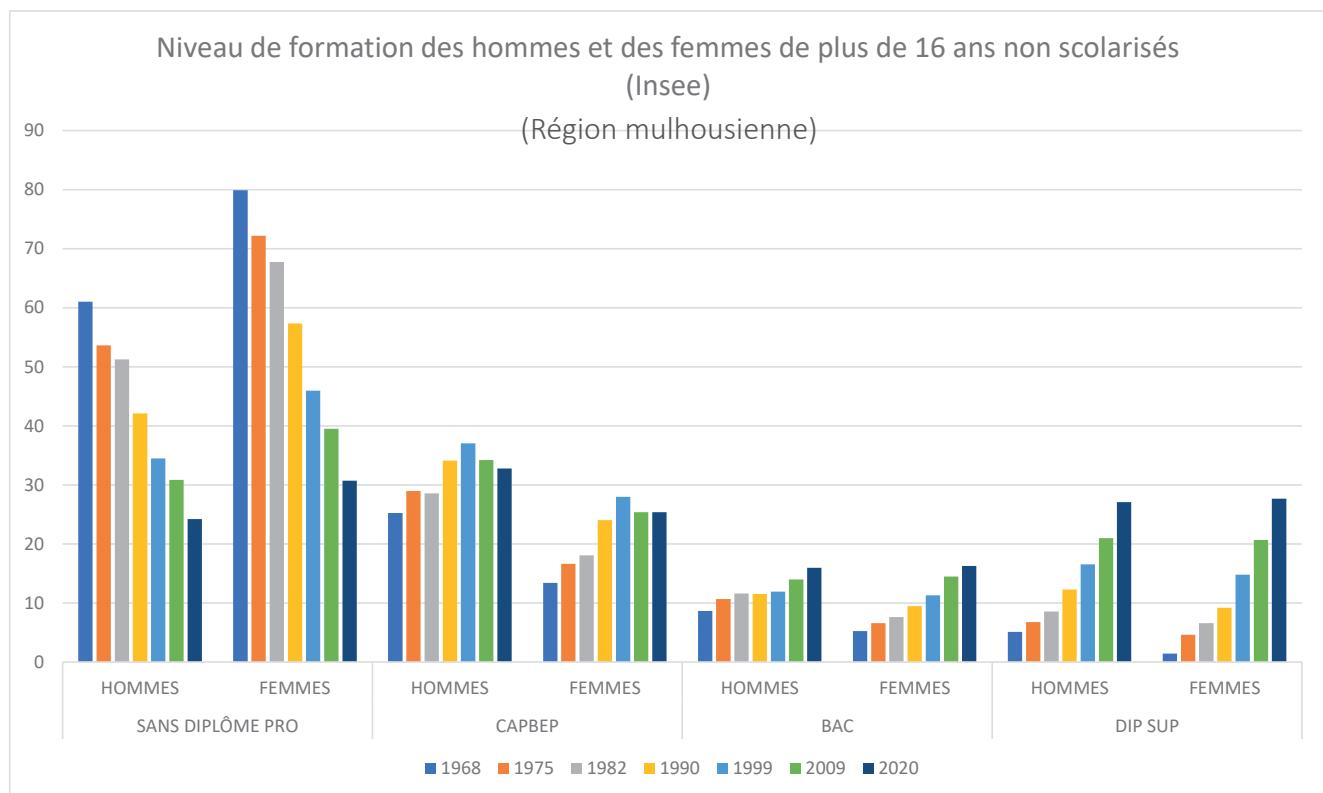
Dans toutes les sphères de la vie, un continuum d'inégalités



PREMIERE PARTIE

Etat des lieux statistique des inégalités entre femmes et hommes et de leurs évolutions

A Mulhouse, dans la région mulhousienne, le Haut-Rhin... au gré des sources disponibles.



La série démarre en 1982 car avant cette date on n'a pas de données détaillées sur le niveau d'études supérieures

LA SCOLARITÉ DES FILLES ET DES GARÇONS

L'incroyable remontada des femmes

La formation est le domaine dans lequel les progrès sont les plus nets et concernent tant les hommes que les femmes.

Si on considère l'ensemble de la population de la région mulhousienne, le fait le plus marquant est que **60% des hommes et 80% des femmes, en 1968, n'avaient aucun diplôme professionnel**. Corrélativement, la part des personnes allant jusqu'au Bac était très faible : 9% des hommes et 5% des femmes. Ce qu'on considère aujourd'hui comme le premier niveau professionnel : le CAP était assez prisé, notamment par les hommes : 25% avaient ce niveau de formation, la part des femmes étaient bien plus faible : 13%.

Le second point saillant est le recul de la part des personnes sans diplôme. Certes, en 2020, le fait de n'avoir aucun diplôme concerne encore 24% des hommes et 31% des femmes. Mais **en cinquante ans, la part des femmes sans diplôme a baissé de 50 points**.

Elles sont un peu plus nombreuses (comme les hommes) à arrêter leur scolarité au niveau CAP et au niveau Bac où la parité hommes/femmes est atteinte depuis 2009. 16% des femmes et des hommes en 2020 ont arrêté leur scolarité au Bac.

Le troisième fait marquant est la progression spectaculaire des personnes diplômées du supérieur. Dans l'ensemble de la population, **la part des femmes diplômées du supérieur en 2020 est légèrement supérieure à celle des hommes** : (27,7% / 27%) alors qu'elles sont parties de beaucoup plus loin. En 1968, les diplômes du supérieur ne concernaient que 1,4% des femmes.

Ces progrès sont encore plus flagrants si l'on ne considère que les jeunes de 16 à 24 ans qui ont achevé leur scolarité.

En 1982, la moitié d'entre elles et eux n'avait aucun diplôme. Quarante ans plus tard, **on ne recense plus que 21% de jeunes femmes sans diplôme**. Mais c'est encore trop ! Car l'accès au diplôme conditionne en grande partie l'accès à l'emploi et tout ce qui en découle.

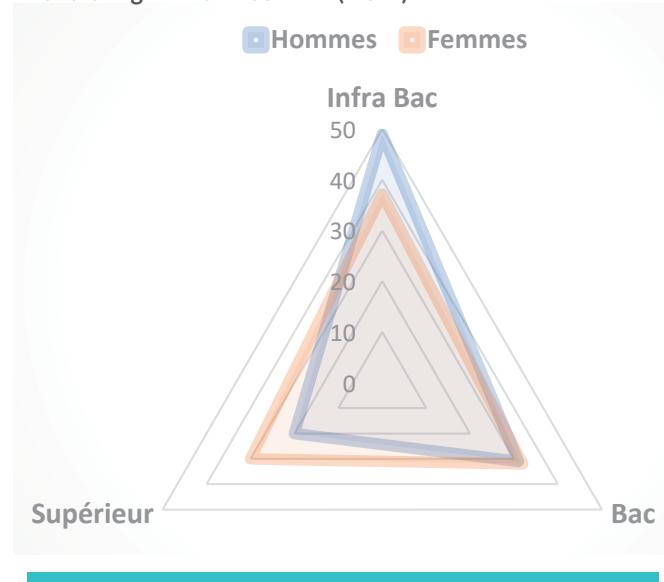
La part des jeunes femmes, comme des jeunes hommes, ayant arrêté leurs études au niveau CAP a baissé de 15 points depuis 1982. Le niveau Bac est nettement plus prisé, avec une progression de 22 points de la part des hommes et des femmes arrêtant leur scolarité à ce niveau.

Si la part des jeunes femmes s'arrêtant au Bac est un peu plus élevée que celle des hommes, la part d'entre elles qui poursuivent des études supérieures est nette-

ment plus élevée que celles des hommes : en 2020, **30% des jeunes femmes ont un diplôme du supérieur pour 20% des jeunes hommes**.

La distinction entre diplômes du premier cycle et deuxième/troisième cycles fait ressortir que 10% des hommes s'arrêtent au 1^{er} cycle, et 10% continuent au-delà. Une plus grande part des femmes (14%) s'arrêtent en 1^{er} cycle, et une plus grande part continuent : 16% d'entre elles sont titulaires d'un 2^è ou 3^è cycle.

Niveau de formation des 16-24 ans non scolarisés en 2020 dans la région mulhousienne (Insee)



Les personnes «infra-Bac» correspondent aux personnes sans diplôme professionnel et aux personnes titulaires d'un CAP/BEP.

Pour résumer la situation, il est possible de retenir que **l'accès des femmes à la formation et à la formation supérieure s'est nettement amélioré dans la région mulhousienne, et est nettement supérieur à celui des hommes**.

Les jeunes femmes se répartissent en trois tiers : un gros tiers ont un niveau infra-Bac, un tiers ont le Bac et un tiers ont un diplôme supérieur.

La répartition des jeunes hommes est très différente, avec une part nettement plus faible de diplômés du supérieur et une part nettement plus forte (49%) de personnes ayant un niveau infra-Bac.

Dans la région mulhousienne, 24% des hommes et 31% des femmes de +16 ans n'ont pas de diplôme professionnel, mais le rapport s'inverse pour les 16-24 ans.

SE FORMER, MAIS POUR QUOI FAIRE?

Une distribution très genrée des étudiants selon les disciplines

Que les femmes se forment davantage est sans aucun doute un progrès. Mais le niveau de formation atteint n'est pas la seule variable à prendre en compte. Le contenu de la formation joue un grand rôle dans la probabilité de trouver (rapidement) un emploi et surtout un emploi de qualité, rémunératrice.

Le choix des disciplines d'études diffère radicalement selon le sexe. L'Université de Haute Alsace va servir d'exemple

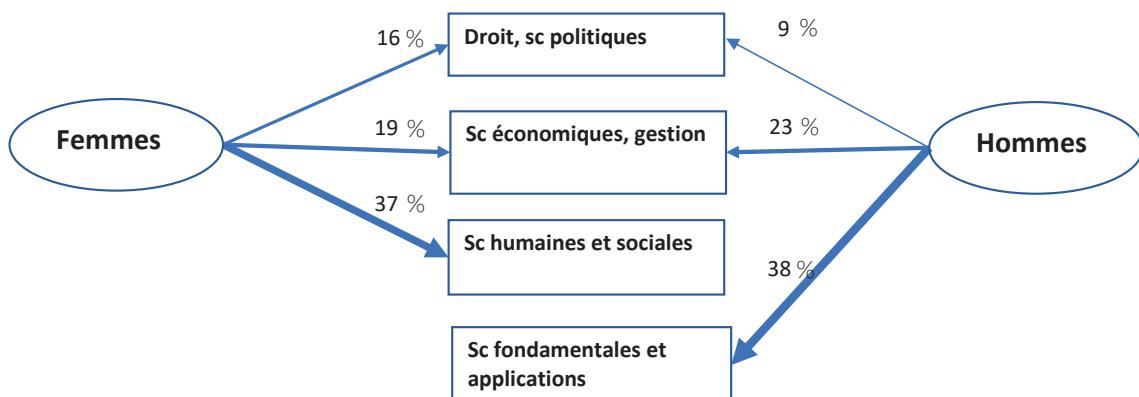
Sur 100 femmes, un gros tiers (37%) s'oriente vers les

sciences humaines et sociales (SHS). Un autre tiers (35%) s'oriente vers le droit, les sciences politiques, l'économie et gestion. Le solde : 28% des étudiantes se répartissent donc dans l'ensemble des autres disciplines.

Sur 100 hommes, un très gros tiers (38%) s'oriente vers les sciences fondamentales et leurs applications, un petit tiers (32%) s'oriente vers le droit, les sciences politiques, économiques et la gestion. Les 30% restants sont diffus dans les autres disciplines.

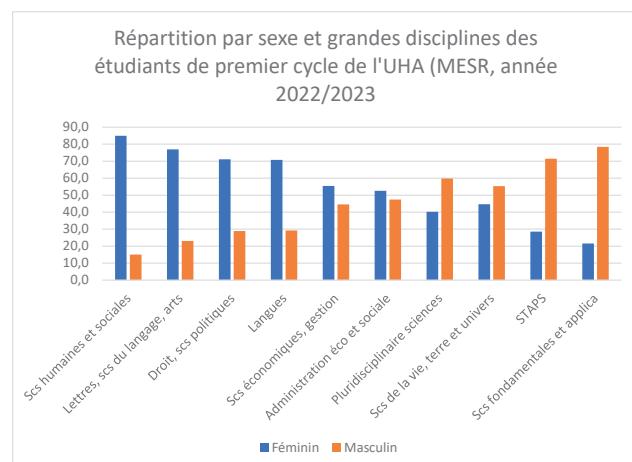
Les trois disciplines préférées de 100 étudiantes et 100 étudiants de premier cycle inscrits en 2022/2023 à l'UHA

%



Pour caricaturer : aux femmes les sciences humaines et sociales (seuls 9% des hommes font ce choix) et aux hommes les sciences fondamentales (seuls 7% des femmes font ce choix).

Autrement dit, on a une distribution très genrée de la population des étudiants de 1^{er} cycle. Comme le montre le graphique ci-dessous. En 2022, 85% des étudiants en sciences sociales et humaines (SHS) sont des étudiantes et 78,4% des personnes inscrites dans un cursus de sciences fondamentales sont des étudiants.



Le problème est que la situation n'évolue pas franchement, les écarts auraient même tendance à augmenter. Mais on manque de recul, les données les plus anciennes remontant à la rentrée 2015/2016.

Elles font toutefois apparaître, d'une part, que la part des femmes s'orientant vers les SHS était beaucoup plus faible (16.1%) et que la part de celles s'orientant vers l'économie gestion était beaucoup plus forte (28.2%).

D'autre part, que les mêmes trois disciplines étaient déjà les préférées des étudiantes, mais qu'elles ne représentaient que 61% d'entre elles. Autrement dit, 39% des étudiantes fréquentaient d'autres disciplines, et 10,7% étaient inscrites en sciences fondamentales. Elles ne sont plus que 7,3% en 2022.

Côté hommes, la dispersion a légèrement augmenté, avec un peu moins d'étudiants en sciences fondamentales, et un peu plus en droit, sciences économiques et sciences humaines et sociales.

La distribution des étudiants à l'université ne fait que traduire des orientations très spécifiques des filles et des garçons dans l'ensemble du parcours scolaire.

Une situation héritée

Ainsi, les choix d'enseignements de spécialités en classe de première dans l'Académie de Strasbourg montrent clairement des orientations différencierées.

Les spécialités «arts, humanités, littératures et philosophie» sont essentiellement féminines, tandis que les sciences de l'ingénieur, le numérique et les sciences informatiques, ne sont fréquentés quasiment que par des garçons.

Cette prépondérance d'un sexe ou de l'autre dans chacune des spécialités n'est pas due à un plus grand nombre de garçons ou de filles, mais aux choix que les élèves réalisent. Ainsi, en 2023, 55% des filles et 77% des garçons choisissent la spécialité «mathématiques». Soit un écart de 19 points.

En «humanités, littérature et philosophie», c'est l'inverse qui prévaut. Cette spécialité est choisie par 26% de filles et 7% des garçons, soit un écart de 18 points.

On manque de recul, les données en ligne du rectorat ne remontant qu'à 2020.

Sur ces quelques années, on note plutôt une tendance à la stagnation voire au renforcement des écarts filles/garçons, hormis dans les sciences économiques et sociales où la part des garçons faisant ce choix de spécialités tend à croître et dans les sciences de la vie et de la terre où l'écart se réduit parce que moins de filles font ce choix. Ce ne sont toutefois que de vagues tendances qui demanderont à être confirmées.

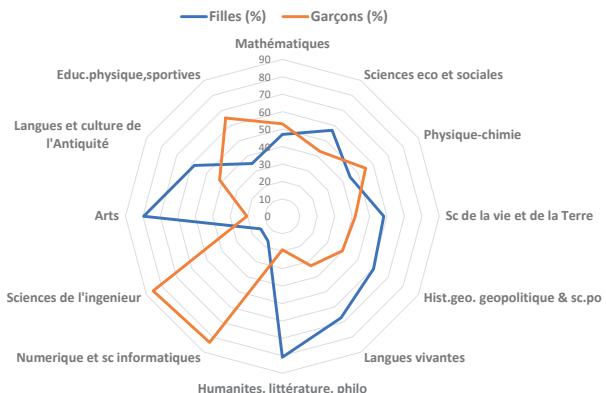
En ce sens, il serait bienvenu de disposer des données concernant la réussite des filles et des garçons au Bac, par filière, au moins au niveau Académique.

Des choix qui n'ont rien de «naturels»

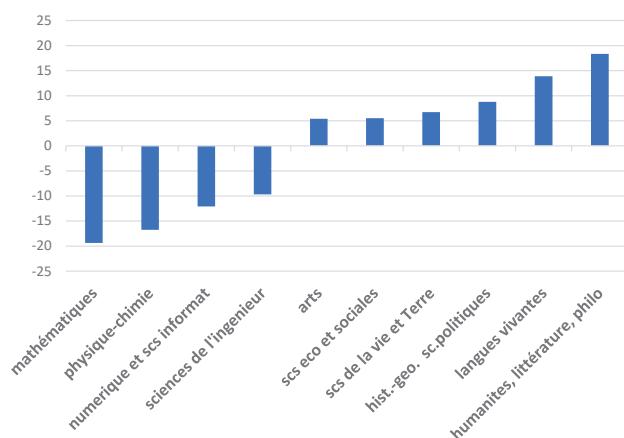
Ces choix de spécialités puis d'orientation ne peuvent être renvoyés au fait que les garçons auraient «la bosse des maths» et que les filles seraient plus attentives à autrui, aux relations humaines et donc aux sciences sociales.

Ce sont des construits sociaux qui conduisent les filles à s'auto-sélectionner. De la même manière qu'il existe des processus d'auto-sélection sociale conduisant les enfants de familles peu favorisées à s'interdire certaines professions et donc certaines formations, des processus sociaux conduisent les filles à choisir certaines spécialités et à en rejeter d'autres qui deviennent l'apanage des garçons, ce qui renforce l'effet repoussoir pour les filles. **Ce sont des processus d'exclusion** qui conduisent les filles à s'auto-exclure de ce dont elle se sentent exclues : «les maths, c'est pas pour moi»... sous entendu, c'est pour les garçons.

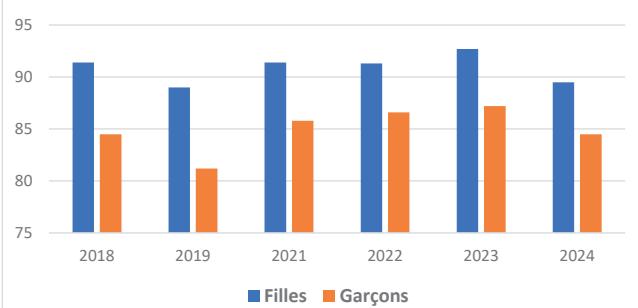
Proportion de filles et de garçons dans les enseignements de spécialité en 1^{ère} générale, académie de Strasbourg, rentrée 2023.



Ecart filles/garçons dans les choix de spécialités en 1^{ère} dans l'Académie de Strasbourg en 2023



Pourcentage d'admis.es au DNB académie de Strasbourg



Et toutes les études montrent que cela vaut quand bien même les filles ont un excellent niveau en mathématiques.

En effet, les résultats au Brevet (DNB), en fin de 3^{ème} sont sans appel. A cet examen «généraliste», les filles réussissent nettement mieux que les garçons dans l'Académie de Strasbourg, avec plus de 5 points d'écart en termes de taux de réussite.

Ce que disent les principales études sur ces choix

L'étude TIMMS sur le niveau en mathématiques met en avant que La France est « le pays de l'OCDE qui enregistre le plus grand écart entre les filles et les garçons ». Cet écart s'est accru de 10 points pour les élèves de CM1 entre 2019 et 2023, passant de 13 à 23 points. Et en sciences, il n'y avait pas d'écart en 2015 et rien de significatif en 2019, contre un écart de 8 points en faveur des garçons aujourd'hui¹.

En fait, les évaluations réalisées en France au cours de la scolarité, montrent qu'**une bascule opère au cours du CP et qui se renforce par la suite. Les filles, même les meilleures en mathématiques, décrochent par rapport aux garçons.** Ce décrochage n'a pas lieu en français où les filles ont toujours de meilleurs résultats que les garçons.

L'étude menée par l'Institut des Politiques Publiques² montre que le décrochage des filles «se produit sur l'ensemble du territoire, dans tous les types d'écoles et dans tous les milieux familiaux. Autrement dit, aucune configuration scolaire (école publique, privée, en réseau d'éducation prioritaire – REP – ou à pédagogie alternative) ni aucune configuration familiale (parents des catégories aisées, professions scientifiques ou familles homoparentales) ne permet d'éviter l'apparition d'un écart très tôt dans la scolarité». en mathématiques en défaveur des filles».

De fait, nous retrouvons ces résultats au niveau de l'académie de Strasbourg qui relève que³:

■ En début de CP, les filles ont une meilleure maîtrise que les garçons en français et dans 6 domaines sur 7 en mathématiques.

1) Thierry Rocher, directeur au service statistique du ministère de l'Education Nationale cité par Les Echos du 4 décembre 2024

2) Note IPP, n°101, Le décrochage des filles en mathématiques dès le CP : une dynamique diffuse dans la société, janvier 2024

3) Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur. Académie de Strasbourg – Rentrée 2022 et 2023. Dossiers de la Depp, n° 34, mars 2024

4) Bian, Lin, Sarah-Jane Leslie et Andrei Cimpian (jan. 2017).«Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests ». Science 355,p. 389-391.

5) Leïla Achérar, «Filles et garçons à l'école Maternelle», juin 2003. https://www.inegalites.fr/IMG/pdf/etude_maternelle.pdf

6) Butler J. (2006), Trouble dans le genre : le féminisme et la subversion de l'identité, Paris : la Découverte, 275 p., coll Poche, Edition originale : Gender trouble, 1990.

■ En début de CE1, les filles ont une meilleure maîtrise en français dans 6 domaines sur 8, alors qu'en mathématiques la tendance s'inverse.

■ En début de CM1, les filles ont une meilleure maîtrise en français, les garçons une meilleure maîtrise en mathématiques

■ Les filles sont meilleures que les garçons en français alors qu'en mathématiques, ce sont les garçons, aussi bien en début de 6^e... en début de quatrième... en début de seconde générale et technologique... et professionnelle...

Ce qui conduit à s'interroger sur la diffusion des stéréotypes qui se diffusent très tôt, qui influencent les choix des enfants et conduisent les filles à s'auto-dévaloriser⁴.

Les nombreux travaux développés depuis le début des années 2000⁵ montrent que l'ordre masculin est intériorisé dès la maternelle et que le rôle de la «communauté éducative» est loin d'être neutre.

Pour reprendre les termes de Judith Butler⁶, l'institution scolaire, dès le plus jeune âge, construit des identités de sexe différencierées et les rend naturelles (les femmes sont comme ceci, les hommes sont comme cela, les unes font comme ceci, les autres font comme cela) alors qu'elles sont un effet de pratiques et de discours y compris au sein de l'institution scolaire.

Raison pour laquelle il faut interroger les pratiques éducatives, sans attendre le collège ou le lycée où s'effectuent les grands choix d'orientation, car «tout est déjà joué» ou presque. De nombreuses recommandations ont été formulées à l'occasion des travaux cités, il conviendrait donc de voir si elles ont été ou non suivies d'effets dans les écoles de la région mulhousienne.

Claire Biot évoque quant à elle les biais scientifiques lorsque des tests identiques sont transmis à des filles et à des garçons. Selon qu'on les appelle « test de géométrie » ou « test de dessin », les résultats sont meilleurs pour les garçons dans le premier cas et pour les filles dans le second.

Vice-présidente de l'industrie de la santé chez Dassault Systèmes citée par Les Echos, 4/12/2024

L'ACCÈS A L'ACTIVITÉ ET A L'EMPLOI

Le taux d'activité des hommes et des femmes

Qu'une part croissante des femmes fassent des études supérieures ne signifie pas et loin s'en faut, qu'elles accèdent toutes au marché du travail. D'une part, il y a encore beaucoup de femmes sans diplôme professionnel ; d'autre part, même diplômées, des personnes peuvent ne pas avoir d'activité professionnelle pour des motifs divers.

Dans la région mulhousienne, le taux d'activité, qui mesure la part des personnes de 15 à 65 ans faisant partie des actifs, montre que **l'accès des femmes à l'activité s'est légèrement amélioré ces 20 dernières années** (+6 points) tandis que celui des hommes était à peu près stable.

L'écart entre les femmes et les hommes s'est donc réduit. Il reste cependant conséquent (9 points) avec, en 2021, des taux d'activité de 77% pour les hommes et de 68% pour les femmes.

Ce taux d'activité des femmes à l'échelle de la région mulhousienne cache des disparités importantes. En 2021, le taux d'activité des femmes atteint 85% à Galfingue, mais il n'est que de 60% à Mulhouse. Ce qui signifie qu'à Mulhouse, 40% des femmes en âge de travailler ne sont ni en emploi, ni au chômage.

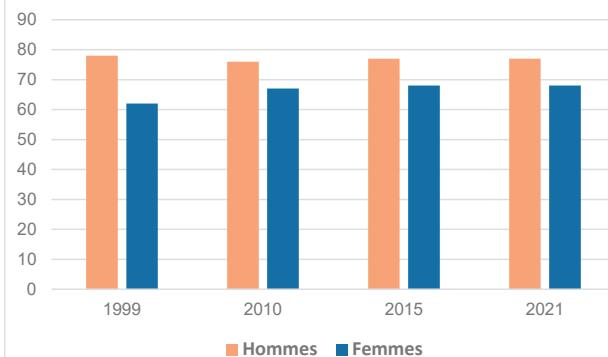
La situation est un peu plus favorable à l'échelle du Haut-Rhin puisque le taux d'activité des hommes est de 82% et celui des femmes de 80%. A Colmar toutefois, les taux d'activité sont plus faibles : 79% et 72% pour les femmes.

Ces disparités peuvent s'expliquer de plusieurs manières. Sans souci d'exhaustivité, on retiendra que :

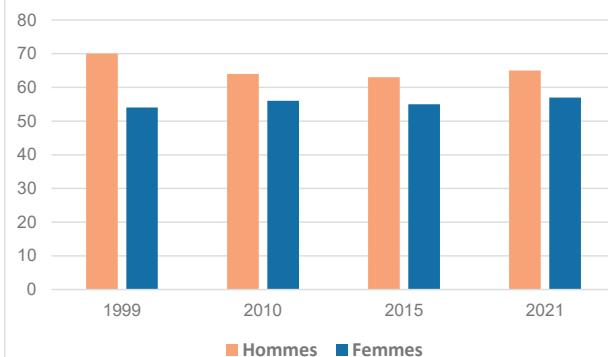
- Les villes peuvent accueillir davantage de populations étrangères ou immigrées, pour lesquelles le travail des femmes n'est pas toujours perçu comme souhaitable¹.
- De très grandes difficultés à accéder à l'emploi, dans des territoires où l'emploi est rare par exemple, peuvent dissuader les personnes et avant tout les femmes de s'inscrire sur le marché du travail. Sans emploi, mais ne percevant que peu de chances d'en obtenir un, elles renoncent même à s'inscrire à France Travail.
- La structure des activités des territoires peut favoriser l'activité des femmes. Par exemple, les territoires où les emplois dits masculins dominent n'incitent pas les femmes à s'inscrire sur le marché. Au contraire, dans des territoires où il y a plus d'activités de services, les femmes peuvent plus facilement participer à la vie économique.
- Sur d'autres territoires enfin, plutôt peuplés de personnes appartenant à des catégories aisées, les revenus

¹⁾ Femmes et hommes, l'égalité en question. Insee références, 2022.

Taux d'activité des hommes et des femmes dans la région mulhousienne (Insee)



Taux d'emploi des femmes et des hommes dans la région mulhousienne (Insee)



de la famille peuvent être issus de l'activité de l'homme, les femmes se mettant en retrait du marché.

Le taux d'emploi des femmes et des hommes

Lorsque les femmes s'inscrivent sur le marché du travail il faut encore qu'elles trouvent un emploi. Le taux d'emploi mesure donc la part des personnes en emploi (actifs occupés) dans l'ensemble de la population en âge de travailler.

Dans la région mulhousienne, l'**écart important que l'on constatait au début du siècle (16 points)** s'est en partie résorbé. Sous l'effet d'un double mouvement : d'une part, une baisse du taux d'emploi des hommes ; d'autre part, une hausse du taux d'emploi des femmes. Mais avec des taux d'emploi de 65 et 57 %, l'écart en défaveur des femmes reste sensible : 8 points.

Dans la région mulhousienne, le taux d'activité des hommes est de 77%, celui des femmes de 68%

Le chômage des femmes et des hommes

L'écart est un peu moindre quand est considéré l'ensemble du département, le taux d'emploi des hommes est de 70%, celui des femmes de 64%, ce qui laisse tout de même 6 points d'écart.

Nous l'avons vu, une partie de la population surtout de femmes, ne s'inscrit pas sur le marché du travail. Pour les autres, deux solutions, soit elles trouvent un emploi, soit elles sont au chômage.

Les données harmonisées du recensement permettent de suivre l'évolution à la fois de la population active et du chômage des hommes et des femmes (de 25 à 54 ans) depuis 1968.

A cette échelle de temps, est constatée **une entrée massive de femmes dans l'activité**. Dans le Haut-Rhin, le pourcentage de croissance du nombre de femmes actives est 200%, quand celui des hommes actifs n'est que de 37%.

On retrouve les mêmes grandeurs à l'échelle de l'agglomération mulhousienne. On n'y comptait que 14 292 actives en 1968, elles étaient 47 824 en 2020.

Cette entrée massive des femmes sur le marché du travail s'est accompagnée d'une très forte croissance du chômage, qui concerne particulièrement les femmes, notamment dans la période 1975- 1990.

A noter que l'on obtiendrait les mêmes courbes au niveau du département du Haut-Rhin, à ceci près que les taux de chômage y seraient un peu plus faibles que dans la région mulhousienne.

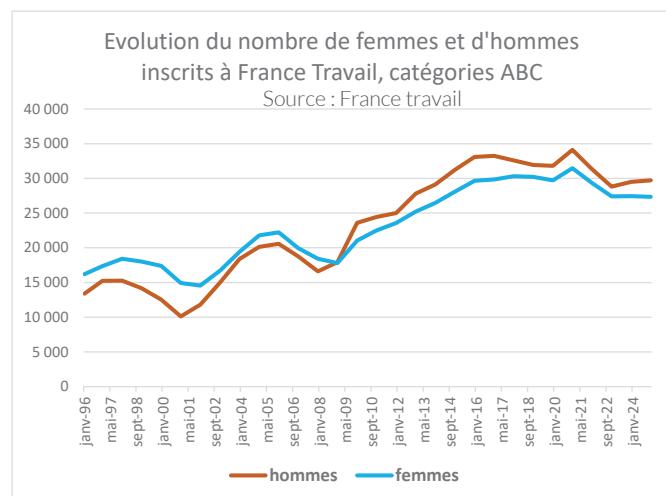
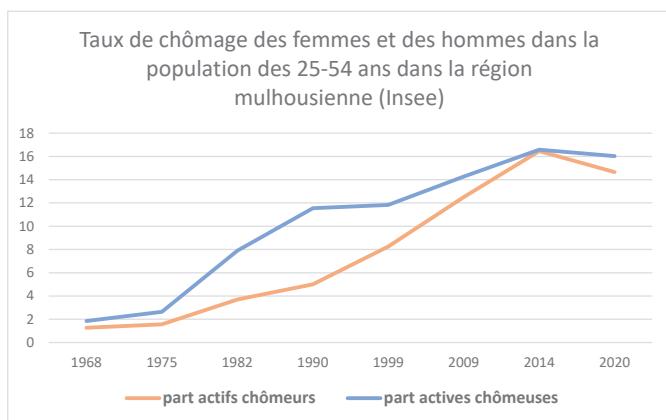
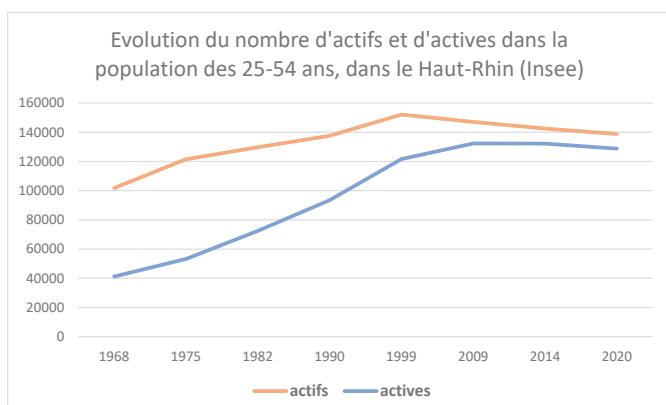
A partir des années 2000, le chômage des hommes augmente fortement, très probablement en lien avec les restructurations industrielles qui s'opèrent. Le taux de chômage des femmes pour sa part est limité par la tertiarisation de l'économie où, nous le verrons, elles trouvent à s'employer.

Au final, aux alentours de 2014, les taux de chômage des femmes et des hommes convergent.

Une autre façon d'aborder le chômage est de s'en remettre aux données de France Travail qui recense les demandeurs d'emploi inscrits dans ses services et non, comme c'est le cas de l'Insee, les personnes qui se déclarent au chômage.

Les volumes diffèrent donc, mais les tendances restent les mêmes. De la fin des années 90 au début des années 2000, le nombre de femmes inscrites

Dans la région mulhousienne, le taux d'emploi des hommes est de 65%, celui des femmes de 57%



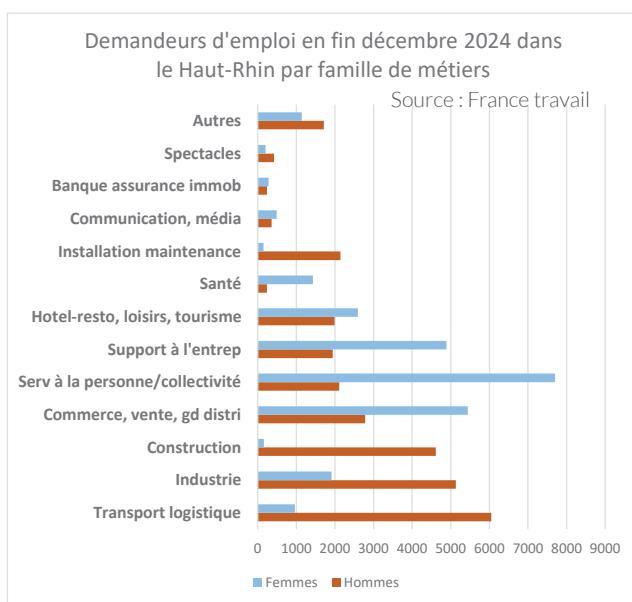
augmente plus vite que le nombre d'hommes. Dans les années 2000, en faisant abstraction de l'embellie des années 2007/2008, c'est le nombre d'hommes inscrits qui augmente le plus.

En raison de ruptures de séries, il n'est pas possible de voir comment a évolué le chômage des femmes et des hommes suivant leur niveau de formation ou leur qualification. Tout au plus sait-on qu'en décembre 2024, il n'y a pas de différences entre hommes et femmes en termes d'ancienneté au chômage et de niveau de qualification.

LES SECTEURS D'EMPLOI DES HOMMES ET DES FEMMES

Des recherches d'emploi très concentrées

Par contre, il ressort, toujours en décembre 2024, de fortes différences entre hommes et femmes en termes de familles de métiers recherchés. De ce point de vue, le profil des métiers recherchés par les personnes inscrites à France travail dans le Haut-Rhin est semblable au profil national.



Les femmes recherchent préférentiellement un emploi dans le domaine des services à la personne ou à la collectivité, dans le commerce, la vente, la grande distribution ou encore les fonctions support de l'entreprise (secrétariat...).

Les hommes quant à eux recherchent préférentiellement dans le transport-logistique, l'industrie et la construction.

Mais ce n'est pas la seule différence entre elles et eux. Une différence est «l'éventail des choix possibles».

Côté femmes, les trois familles de métiers préférées regroupent 66% des demandeuses d'emploi quand, chez les hommes, les trois familles de métiers préférées ne correspondent qu'à 53% des demandeurs d'emploi. Si on élargit aux quatre familles de métiers recherchés par les unes et les autres, on aboutit à des pourcentages de 75 et 62%.

Autrement dit, les 9 autres familles de métiers ne sont recherchées que par 25% des femmes quand elles le sont par 38% des hommes.

Ce qui a pour première conséquence que ces derniers ont des recherches d'emploi beaucoup plus ouvertes sur une diversité de métiers, ce qui accroît leurs opportunités de trouver un emploi.

Au niveau national, les métiers recherchés par les demandeuses d'emploi

... les métiers occupés par les hommes et par les femmes restent très différents. On retrouve cet écart parmi les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi. 64,5% des femmes inscrites à France Travail recherchent des métiers « très féminins » - définis ici comme des métiers pour lesquels la part des femmes parmi les inscrits dépasse 70% ; ces métiers ne concentrent que 10,9% des hommes demandeurs d'emploi inscrits.

Il est possible de distinguer trois groupes de métiers « très féminins ».

Premièrement, les métiers relevant du secteur des services à la personne et à la collectivité, qui regroupent par exemple l'assistance auprès d'enfants (99% de femmes), les services domestiques (96% de femmes) ou encore le nettoyage de locaux (75% de femmes).

Les métiers du secteur de la santé, qui regroupent, entre autres, les aides-soignants (89% de femmes) et le personnel polyvalent des services hospitaliers (87% de femmes) composent le second groupe.

Les métiers du support à l'entreprise qui regroupent, entre autres, les métiers du secrétariat (96% de femmes), de l'accueil et des renseignements (84% de femmes), ou encore des opérations administratives (79% de femmes) constituent le troisième groupe de métiers « très féminins ».

A l'inverse, les métiers regroupant moins de 30% de femmes ne regroupent au total que 8% des femmes inscrites à France Travail, mais 59% des hommes. Ces métiers, plutôt liés à l'industrie et à la construction, se caractérisent par un niveau de diplôme plutôt inférieur à la moyenne des inscrits et un recours à l'activité réduite proche de la moyenne.

Les femmes demandeuses d'emploi inscrites à France travail en 2023. France Travail, statistiques et indicateurs, mars 2024.

Une seconde conséquence non négligeable est l'accroissement de la concurrence dans les métiers fortement recherchés par les demandeuses d'emploi, ce qui est susceptible de tirer les salaires vers le bas.

Des activités qui restent très genrées

Hommes et femmes ne s'orientent logiquement pas vers les mêmes secteurs d'activité. D'une part, les représentations sociales masculinisent ou féminisent certaines activités ; d'autre part, et en fonction de ces stéréotypes, jeunes femmes et jeunes hommes ont fait des choix d'orientation qui conditionnent en partie le type d'emplois et donc le secteur dans lequel ils/elles peuvent trouver un emploi.

Dans la région mulhousienne, en 1975, la moitié des hommes travaillaient dans l'industrie, ce n'était le cas que pour 30% des femmes. En 2020, les hommes ne sont plus que 25% à travailler dans l'industrie et la part des femmes y travaillant n'est plus que de 10%.

Autrement dit, la part des hommes pouvant prétendre à des emplois plus stables et mieux rémunérés est nettement plus élevée que celle des femmes (voir plus loin, pages 22 et 25). Et c'est à peine si la part relative des femmes a augmenté entre 1975 et 2020.



Il faut dire que l'image des métiers véhiculée par les organisations professionnelles ne sont sans doute pas de nature à attirer beaucoup de femmes dans les activités industrielles. Beaucoup de jeunes hommes non plus d'ailleurs...

Dans la construction, on ne constate aucun changement. 11% des hommes y travaillent... pour 1,7% des femmes.

Dans le secteur tertiaire, les évolutions sont importantes. 38% des hommes y travaillaient en 1975, ils sont maintenant 62%. Ce qui est largement inférieur à la part des femmes qui y travaillent, passée de 67 à 88% sur la période.

Dans la région mulhousienne, 88% des femmes travaillent dans les services (pour 62% des hommes)

Il y a une croissance généralisée de l'emploi dans le secteur tertiaire et la part relative des hommes y travaillant a à peine augmenté.

Mais ces données agrégées sont sans doute trompeuses tant ce secteur est composite. Il comporte une part d'activités proto-industrielles (comme la logistique) qui ont été externalisées des entreprises industrielles. Il est fort probable que des données détaillées feraient apparaître des activités de services fortement masculines et d'autres encore plus fortement féminines.

Si l'on change la focale pour s'intéresser à la part des hommes et des femmes travaillant dans chaque secteur, il ressort :

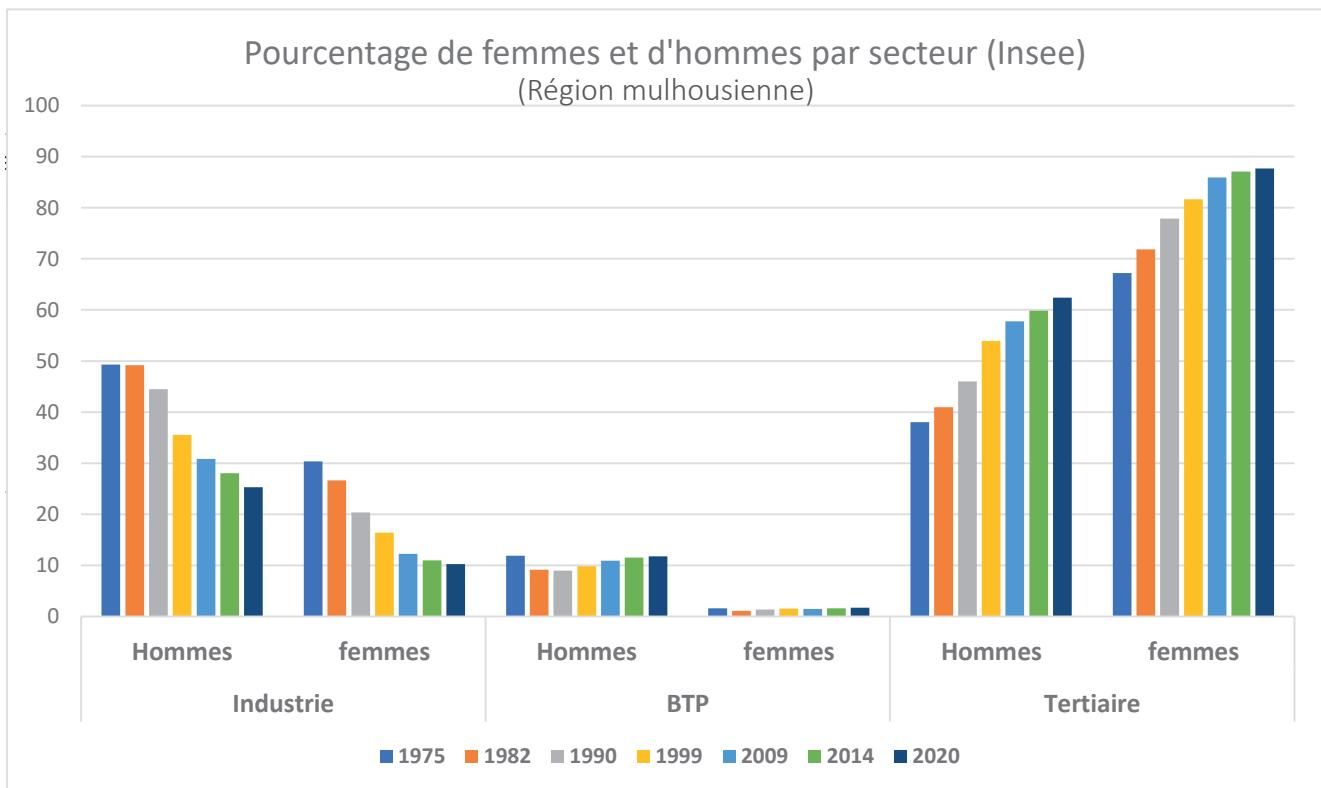
■ que l'entrée massive des femmes sur le marché est confirmée. En 1975, elles représentaient 29% des actifs occupés, pour 49% en 2020. Il y a presque autant de femmes que d'hommes au travail. Si l'on raisonne en termes d'autonomie financière des femmes, de nets progrès ont été réalisés.

■ Mais les évolutions des secteurs d'emploi sont très différenciées. L'industrie a vu ses effectifs fondre, passés de 28 000 en 1975 à 14 000 personnes en 2020. Cette baisse a plus concerné les hommes que les femmes. Les effectifs masculins ont été réduits d'un facteur de 2,3 quand ceux des femmes l'ont été d'un facteur 1,6.

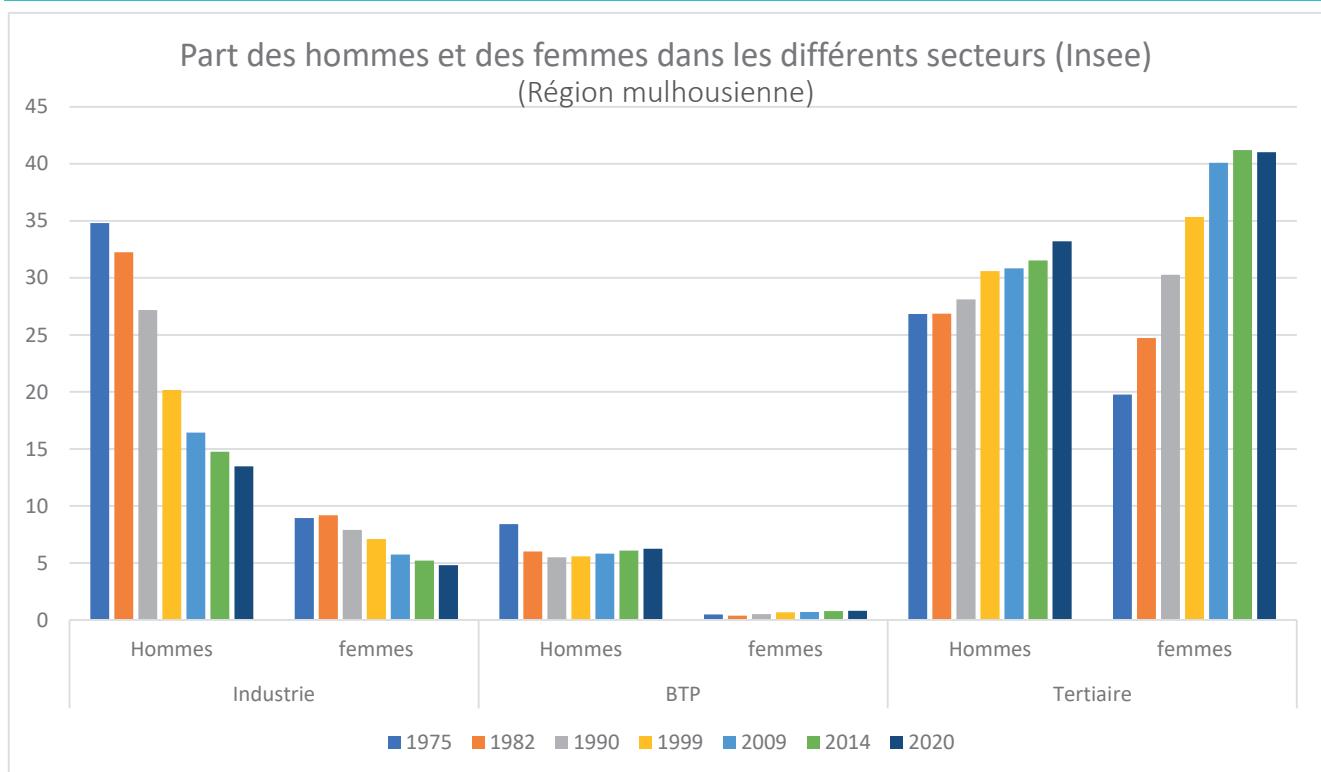
Dans l'idéal, il faudrait connaître les postes occupés par les femmes et les hommes au sein de l'industrie. On peut faire l'hypothèse que le nombre de postes de production, plus masculins, aient plus fortement chuté que les postes correspondant à des fonctions support, plus féminins.

■ Dans la construction, peu de changements. Le secteur occupe à peu près toujours 7% de la population active et la place des femmes y est toujours aussi faible : 0,8%, mais cependant en très légère croissance.

■ L'explosion des effectifs dans les services est également confirmée. Ces activités sont passées de 37 500 personnes à 57 000 entre 1975 et 2020 et cette croissance a avant tout bénéficié aux femmes. Les hommes étaient 27% dans ces activités en 1975 ils sont 33% en 2020, mais l'emploi des femmes y a été multiplié par 2,4.



Lecture : En 1975, dans l'agglomération mulhousienne, 49% des hommes et 30% des femmes travaillaient dans l'industrie

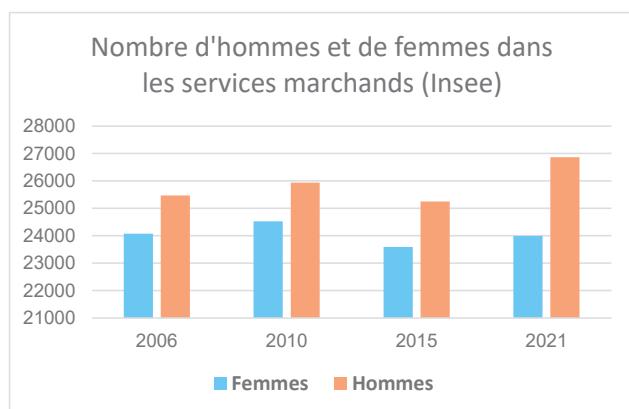


Lecture : En 1975, dans l'agglomération mulhousienne 35% de la population active étaient des hommes travaillant dans l'industrie

Aux femmes, les services collectifs, les plus précaires

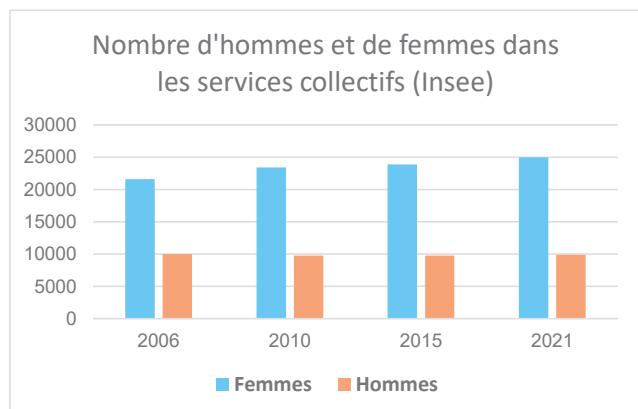
Pour apprécier les spécialisations de genre dans les activités tertiaires, il faut s'en remettre à une autre base de données, celle des emplois offerts dans les territoires. Elle distingue, depuis 2006 seulement, les emplois tenus par les femmes et les hommes dans deux types de services : les services marchands (restaurants, logistique, ingénierie, banque...) et les services collectifs qui correspondent à l'administration publique, la santé, l'action sociale, l'éducation.

Dans la région mulhousienne toujours, la croissance de l'emploi dans les services marchands entre 2006 et 2021 est due à l'augmentation du nombre d'hommes, le nombre de femmes étant stable.



Dans les services collectifs, c'est l'inverse qui prévaut. Le nombre d'hommes y travaillant est globalement stable alors que le nombre de femmes y est croissant. Et dans ces services collectifs, la part des hommes n'est que de 28% en 2021 alors qu'elle est de 53% dans les services marchands.

Dans l'idéal, il conviendrait de descendre au niveau des métiers exercés, croisés avec les secteurs d'activité pour prendre toute la mesure de la division sexuelle du travail qui tend, comme on va le voir maintenant à cantonner les femmes dans les activités les moins rémunérées et aux statuts les plus précaires.



Dans la région mulhousienne, 72% des emplois des services collectifs (dits non marchands) sont tenus par des femmes

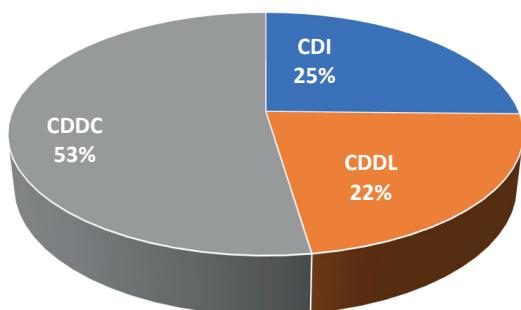
PRÉCARITÉ

Les femmes, quel que soit leur âge, ont toujours un statut salarial plus précaire

Pour connaître la précarisation des salariés, on peut s'en remettre aux Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) qui précisent la nature du contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée long ou court, soit moins d'un mois. Les données fournies par l'URSSAF permettent de croiser les types de contrats, le sexe et l'âge des salariés.

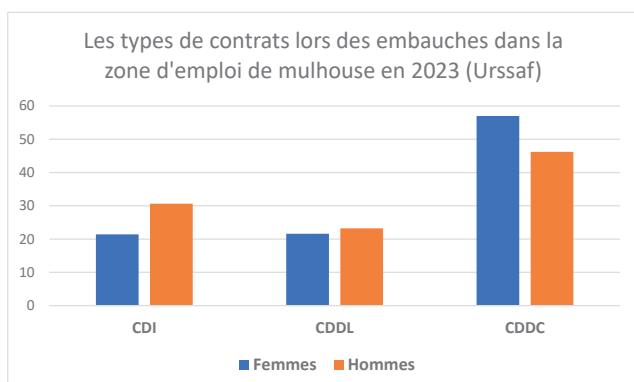
D'une manière générale, les contrats courts dominent et représentent la moitié des embauches réalisées en 2023.

Répartition des DPAE par type de contrats en 2023 dans la zone d'emploi de mulhouse (Urssaf)



Les contrats courts sont particulièrement prisés dans les activités de services, qu'ils soient marchands ou collectifs. Dans l'industrie ou la construction prévalent les contrats à durée indéterminée.

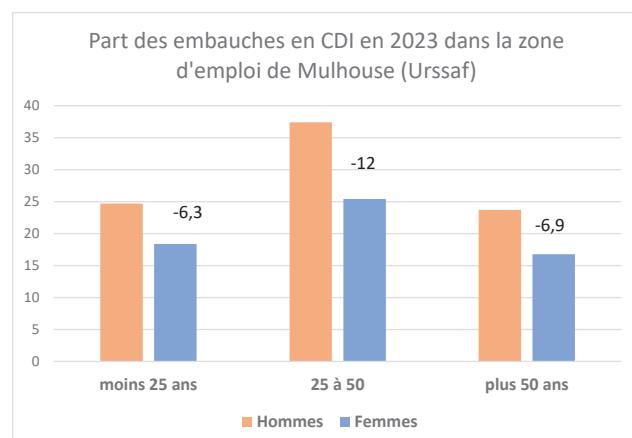
Les femmes étant nombreuses à travailler dans les services, il n'y a donc pas à s'étonner qu'elles soient plus concernées par la précarité que les hommes. Ils sont 31% à bénéficier d'un CDI, les femmes ne sont que



CDI : contrat à durée indéterminée
CDDC Contrat à durée déterminée court (-1mois)
Nota bene : les données sont indisponibles au niveau agglomération

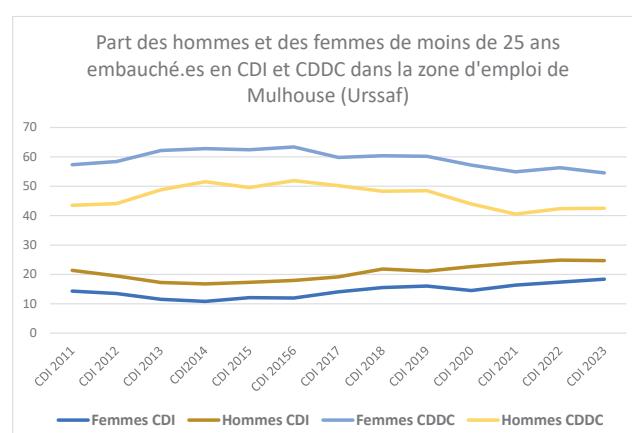
21%. Les femmes signent des contrats courts dans 57% des cas quand les hommes ne sont que 46%.

Cette précarisation du travail des femmes se retrouve dans les 3 classes d'âge de l'URSSAF mais c'est surtout dans la classe 25 - 50 ans que l'écart entre les hommes et les femmes est le plus important. 37% des hommes de 25 à 50 ans sont embauchés en CDI, ce n'est le cas que pour 25% des femmes.



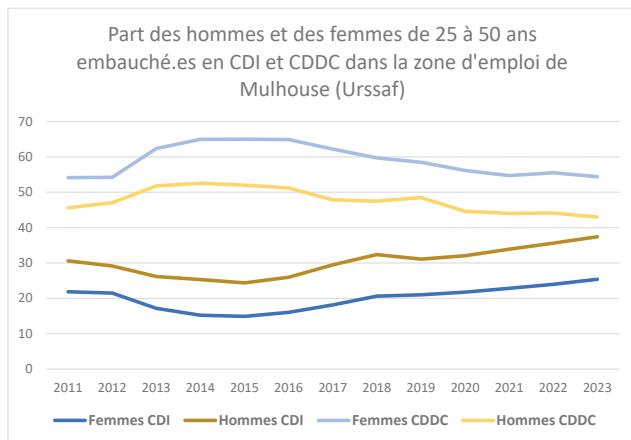
L'analyse de ces données depuis 2011 montre qu'aucun progrès significatif n'a été réalisé ces dernières années.

Pour les jeunes entrants sur le marché du travail, la part des CDI a quelque peu augmenté depuis 2011. Mais l'écart entre la part des CDI dans les embauches des femmes et des hommes a à peine baissé de 1 point. Il se situe toujours autour de 6 points.



Même chose pour les CDD courts où l'écart femmes/hommes se maintient à un niveau élevé : 12 points. Il s'est un peu réduit, de l'ordre de 1 à 2 points depuis 2011.

En ce qui concerne les embauché.es de 25 à 50 ans, aucune embellie ne se dessine. Tout au contraire.



L'écart hommes/femmes qui était de 8,7 points en 2011 pour les embauches en CDI est maintenant de 12 points.

Pour les embauches en CDD courts, l'écart était de 8,5 points en défaveur des femmes, il est dorénavant de 11,4 points.

Dans la zone d'emploi de Mulhouse, 21% des femmes et 31% des hommes signent des CDI

Les femmes travaillent massivement à temps partiel.

En 2015, 35% des femmes étaient salariées à temps partiel, que ce soit dans le Haut-Rhin, dans la Région Mulhousienne ou à Mulhouse. Avec le COVID, la part des femmes à temps partiel a baissé (momentanément ?), mais on reste à **presque un tiers des femmes à temps partiel**.

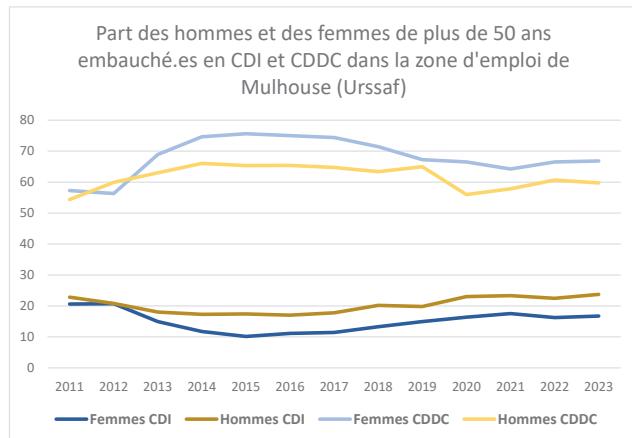
Dans la département et l'agglomération, seuls 7% des hommes sont concernés par le temps partiel, le taux monte à 9,3% dans la ville de Mulhouse.

Il y a donc plus de 20 points d'écart entre les femmes et les hommes. Si, depuis 2006, cet écart a légèrement baissé, ce n'est pas qu'une part de plus en plus faible des femmes travaillent à temps partiel, mais parce qu'une part plus importante d'hommes travaillent à temps partiel, notamment dans la ville de Mulhouse.

Toutes les études montrent que **le recours au temps partiel est souvent subi ou est lié à l'arrivée d'un enfant**. La répartition des tâches au sein des familles étant peu égalitaire, la charge de famille revient plutôt aux femmes. Pour pouvoir concilier vie familiale et professionnelle, elles réduisent leur temps de travail pour s'occuper de l'enfant.

Dans la région mulhousienne, 7% des hommes et 32% des femmes salariées sont à temps partiel

Pour les salariés de plus de 50 ans on assiste à une franche régression.



En 2011, on était presque à parité en ce qui concerne la part des CDI et des CDD courts. En 2023, l'écart est de 7 points. Seules 17% des femmes obtiennent un CDI contre 24% des hommes ; 67% des femmes de cette classe d'âge signent un CDD court contre 60% des hommes.

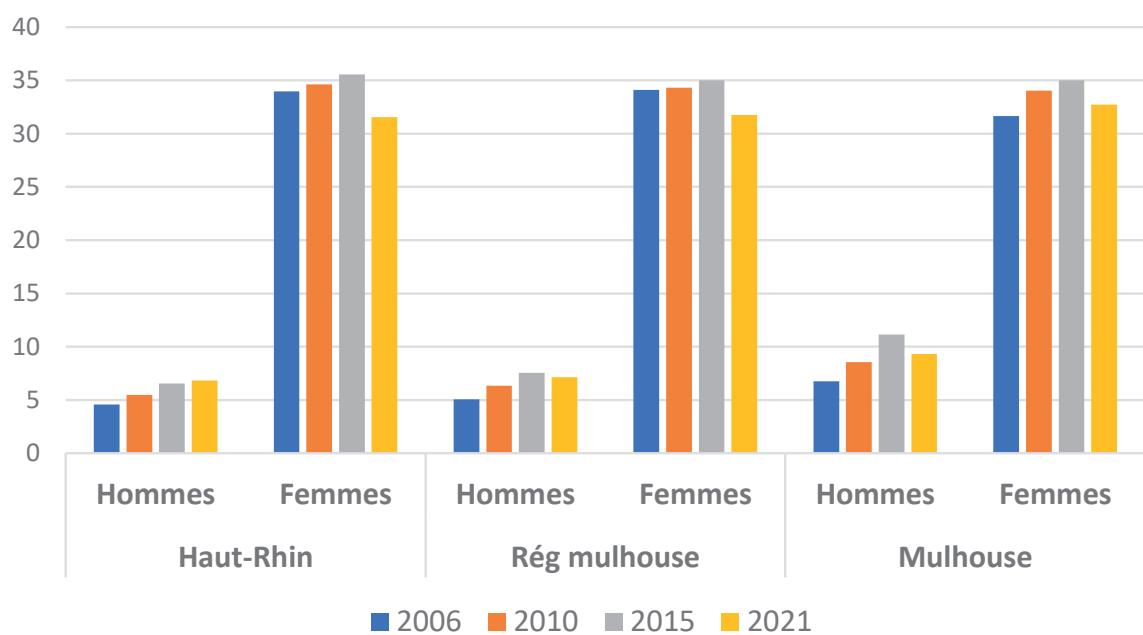
Cela vaut d'autant plus d'une part, qu'elles ont souvent un salaire inférieur à celui de leur conjoint ; d'autre part, que les structures d'accueil des enfants (crèches, activités péri-scolaires et extrascolaires) sont insuffisamment développées ou fonctionnent à des horaires peu adaptés à certains emplois.

Il en découle une baisse de revenu pour les femmes, qui peuvent aussi passer à côté de certaines opportunités professionnelles ou de progression de carrière. In fine, cela se retrouvera dans le montant de la retraite à laquelle elles pourront prétendre.

Le coût des enfants¹, essentiellement supporté par les femme, peut être vu comme une des causes de la baisse de natalité observée ces dernières années.

1) Fondation des femmes, rapport «Le coût d'être mère, 2023 chiffre à 9 000€ le coût d'un enfant pour les femmes contre 1 000€ pour les hommes. De plus, sur le long terme, les femmes ayant des enfants progressent moins professionnellement

Part des femmes et des hommes salarié.es à temps partiel (Insee)



L'année 2021 doit être vue comme une anomalie, dans la mesure où la crise sanitaire a entraîné des effets inattendus et en grande partie inexpliqués sur le marché du travail. La baisse des salariés à temps partiel peut en faire partie.

SALAIRE

Les femmes ont des salaires plus faibles que les hommes à CSP identique

Il existe toujours un écart de salaire moyen entre femmes et hommes.

En 2022, dans le Haut-Rhin, le salaire net horaire moyen des femmes était de 13,9€, celui des hommes de 16,6€. Soit un écart de 2,7 euros de l'heure.

Dans l'agglomération mulhousienne, les salaires moyens sont légèrement plus bas (13,6€ et 15,7€), mais l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes reste conséquent à 2,1 euros de l'heure.

Les dynamiques diffèrent selon l'échelle considérée.

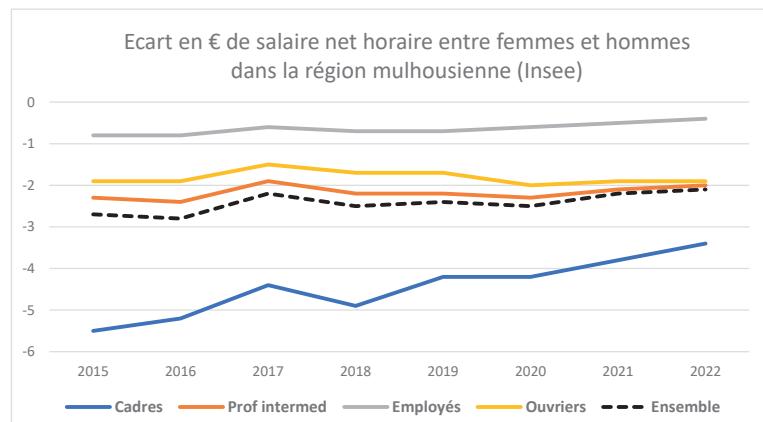
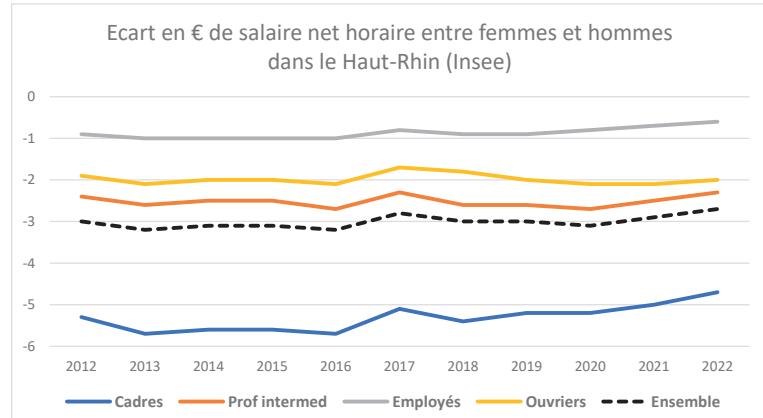
Dans le Haut-Rhin, peu de changement de 2012 à 2022. L'écart entre les salaires moyens des hommes et les femmes ne s'est légèrement réduit que ces deux dernières années.

Pour les CSP «ouvriers» et «professions intermédiaires», les écarts sont inchangés. Pour les «employés», on note une légère réduction de l'écart.

C'est pour les «cadres» que l'écart s'est le plus réduit, mais de 0,6 euro de l'heure seulement. En 2022, une femme «cadre» gagne en moyenne 23€ quand un homme «cadre» reçoit 27,7€.

Dans l'agglomération mulhousienne, les écarts de salaires femmes/hommes se réduisent un peu plus sensiblement : -0,6 euros de l'heure pour l'ensemble des salariés. Le mouvement de baisse semble plus ancien et continu que dans le département.

La CSP qui connaît la plus forte réduction des écarts est celle des «cadres». On est passé d'un écart de 5,5€ de l'heure en 2015, à un écart de 3,4€ en 2022.



Lecture : En 2012, dans le Haut-Rhin, les employées femmes gagnaient 0,9€ de moins que les employés hommes. En 2022, l'écart en défaveur des femmes n'est plus que de 0,6€ de l'heure, l'écart s'est donc réduit.

Ce qui conduit tout de même les femmes cadres à avoir à un salaire de plus de 500€ par mois inférieur (pour un poste aux 35 heures) à celui des hommes cadres.

Dans la région mulhousienne, 2,1€: l'écart de salaire horaire moyen entre hommes et femmes

CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Un plafond de verre entre professions intermédiaires et cadres ?

Une petit mieux pour les femmes cadres dans l'agglomération mulhousienne. Les femmes voient l'écart de salaire avec les hommes se réduire. Mais qu'en est-il de leur probabilité de trouver un emploi de cadre ? «Normalement», puisque les femmes poursuivent massivement des études supérieures, on devrait trouver une part fortement croissante de femmes cadres. Ce n'est qu'en partie le cas.

Les emplois proposés dans le Haut-Rhin comme dans la région mulhousienne, se composent à peu près de 50% d'employés et d'ouvriers. Les femmes sont sur-représentées parmi les employés, les hommes parmi les ouvriers.

Les 50% restants sont le fait de «catégories supérieures» qui nous intéressent particulièrement ici.

En ce qui concerne les artisans, commerçants et chefs d'entreprises, on note, aux deux échelles, que leur part croît, mais que cette croissance concerne particulièrement les hommes. 6,3% des hommes appartenait à cette catégorie en 2006, ils sont 8,1% en 2021.

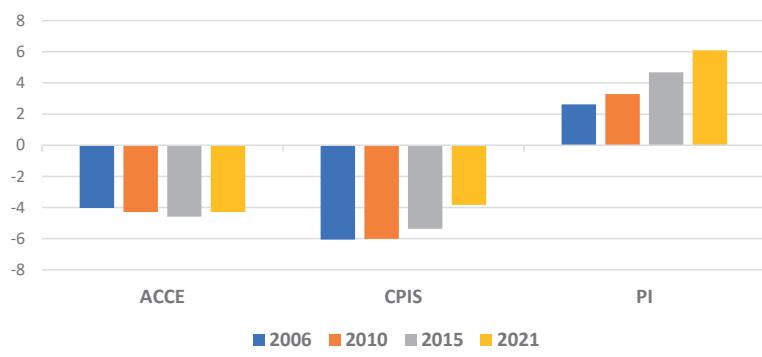
La part des femmes a nettement moins crû et n'atteint que 3,8%. En un mot, l'écart s'est creusé, on trouve toujours une plus faible part de femmes «indépendantes».

Que ce soit dans le Haut-Rhin ou la région mulhousienne, **la part de femmes cadres a effectivement augmenté** et l'écart s'est réduit. On comptait 15,2% d'hommes cadres en 2006, on en compte 16,1% en 2021. Pendant ce temps, la part des femmes cadres est passé de 8,9% à 11,9%.

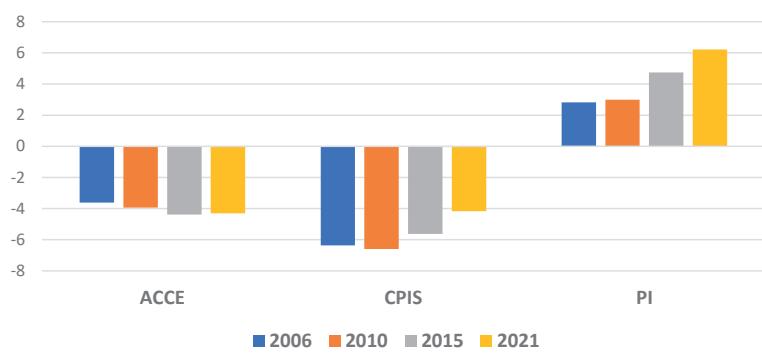
Ce qui interroge c'est la forte croissance des femmes appartenant aux professions intermédiaires.

Ces emplois représentaient 27,5% des emplois des femmes en 2006 et 32,4% en 2021. Soit une croissance de 4,9 points quand la part des hommes exerçant des professions intermédiaires n'a augmenté que de 1,5 points.

Evolution du poids des CSP correspondant aux emplois du Haut-Rhin. Ecart entre les femmes et les hommes (Insee)



Evolution du poids des CSP correspondant aux emplois de la région mulhousienne. Ecart entre les femmes et les hommes (Insee)



Lecture : dans le Haut-Rhin, en 2006, la part des femmes cadres (CPIS) était de 9%, celle des hommes de 15%. L'écart était donc de 6 points. En 2021, l'écart n'est plus que de 4 points.

ACCE : artisans, commerçants, chefs d'entreprise

CPIS : cadres et professions intellectuelles supérieures

PI : professions intermédiaires.

Les femmes qui étaient déjà sur-représentées dans cette catégorie en 2006, le sont encore plus en 2021.

Deux hypothèses -au moins- peuvent être formulées ici. La première serait que le tissu économique de la région mulhousienne est trop peu «métropolitain», offre peu d'emplois de cadres. De ce fait, l'accès des femmes à ces postes serait freiné, ce qui expliquerait que la réduction des écarts soit lente.

Mais il est également possible de penser qu'une forme d'auto-limitation existe, telle que les femmes vont plutôt postuler sur des postes «intermédiaires». Sans oublier bien sûr que leur formation limite leur accès à un ensemble de professions de types «cadres techniques».

Dans la région mulhousienne, part des hommes cadres : 16%, part des femmes cadres : 12%.

Part des femmes «professions intermédiaires : 32%, pour 26% des hommes

A l'intersection du sexe et de la nationalité

On l'a vu, les femmes et les hommes n'accèdent pas aux même emplois, ne travaillent pas dans les mêmes branches.... Que se passe-t-il si une personne est non seulement une femme, mais aussi une étrangère ? A quelle CSP a-t-elle le plus de chance d'appartenir?

Avant d'en venir là, il faut tout d'abord étudier ses chances d'accéder à l'emploi.

La majeure partie : 71% des femmes de nationalité française de la région mulhousienne sont en emploi. Ce n'est le cas que de 32% des femmes de nationalité étrangère.

Ces dernières sont également un peu plus au chômage que les femmes de nationalité française (19% / 12%). Mais ce qui les caractérise le plus c'est que **50% des femmes de nationalité étrangère sont «au foyer» ou sans activité professionnelle.**

Il est impossible de savoir si ces formes d'inactivité professionnelle sont choisies ou subies. Dans ce dernier cas, les femmes de nationalité étrangère renoncent à

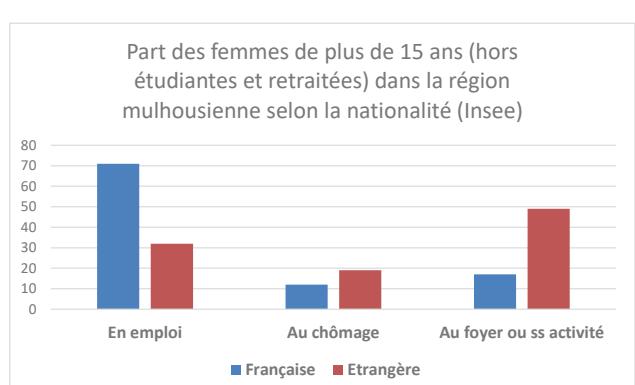
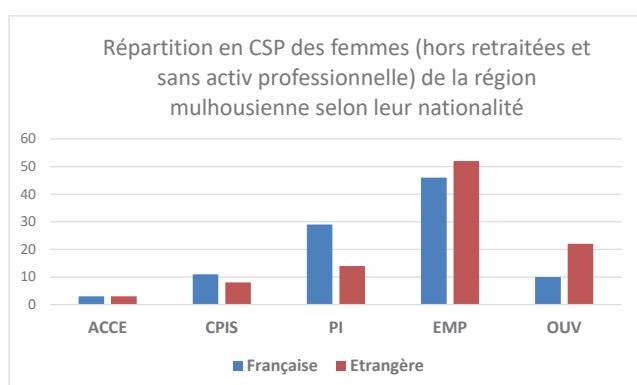
chercher un travail faute de qualification, de maîtrise de la langue française... faute de percevoir des opportunités sur le marché. Quoiqu'il en soit, ces femmes sont dans une situation de dépendance soit vis-à-vis des institutions sociales, soit de leur conjoint ou famille.

Quand elles accèdent à l'emploi, à quelle CSP ont-elles le plus de «chance»d'appartenir?

Elles sont à parité avec les femmes de nationalité française quant aux possibilités de devenir commerçantes, artisanes ou cheffes d'entreprise.

Pour les emplois salariés, existe un net clivage : très peu de femmes de nationalité étrangère sont cadres ou professions intermédiaires, une part beaucoup plus importante d'entre elles est employée ou ouvrière.

Les trois quarts des femmes de nationalité étrangère sont employées ou ouvrières pour «seulement» 56% des femmes de nationalité française.

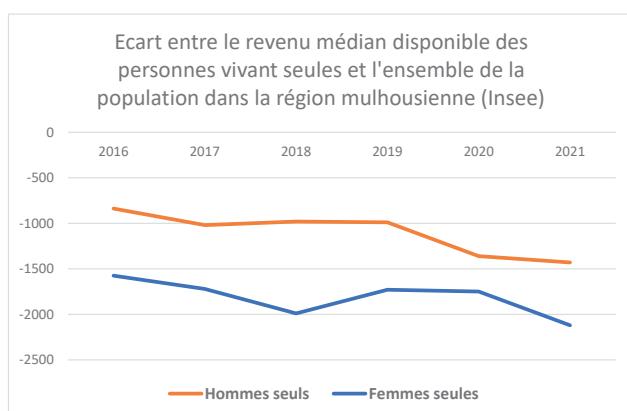


Dans la région mulhousienne, 61% des femmes étrangères sont sans activité professionnelle

REVENU ET PAUVRETÉ

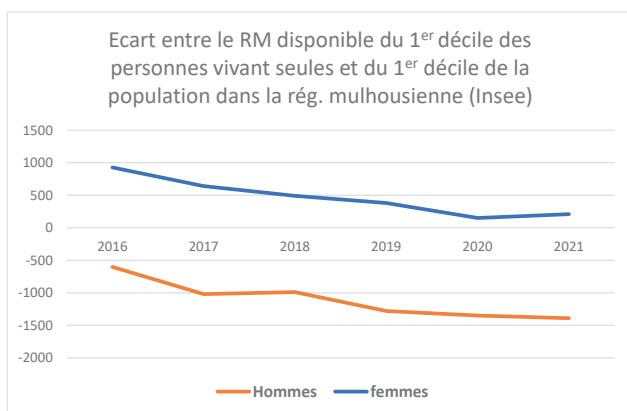
Il ne fait pas bon vivre seul.e...

Le revenu disponible médian des hommes et des femmes vivant seul.es est inférieur au revenu disponible médian de l'ensemble de la population de la région mulhousienne.

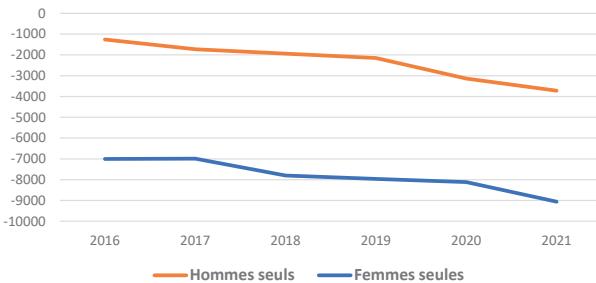


L'écart est beaucoup plus important pour les femmes. Leur revenu médian (19 910€) est inférieur de 690€ euros à celui des hommes et l'écart à la médiane de l'ensemble de la population atteint 2 120€. A noter que l'écart de revenu médian entre l'ensemble de la population et les personnes vivant seules tend à croître.

Petite consolation : les femmes pauvres vivant seules sont moins pauvres que les hommes pauvres vivant seuls. Le revenu médian des femmes seules est supérieur (+210€) au revenu médian du 1^{er} décile de l'ensemble de la population (10 082€) alors que celui des hommes est inférieur de 1 380€.



Ecart entre le RM disponible du 9^è décile des personnes vivant seules et du 9^è décile de la population dans la rég. mulhousienne (Insee)



Mais les femmes riches vivant seules sont aussi beaucoup moins riches que les hommes riches vivant seuls.

Les hommes vivant seuls faisant partie du 9^è décile ont un revenu médian de 39 040€. Ce qui est inférieur au revenu du 9^è décile de la population de la région mulhousienne (-3 720€).

L'écart est 2,5 fois supérieur s'agissant des femmes seules. Leur revenu médian n'est que de 33 700€ soit 9 060€ de moins que le revenu médian des personnes du 9^è décile dans la région mulhousienne.

C'est ici que peuvent jouer l'accès à des carrières différentes, à des professions intermédiaires plutôt qu'à des postes de cadres, une auto-dévalorisation qui conduit les femmes à être moins exigeantes en matière de rémunération etc etc.

Revenu disponible dans la région de Mulhouse en 2021

| en € | Ens de pop | femmes seules | hommes seuls |
|-----------------------|------------|---------------|--------------|
| Médiane | 22030 | 19910 | 20600 |
| 1er décile | 10850 | 11060 | 9460 |
| 9 ^è décile | 42760 | 33700 | 39040 |

Revenu médian : revenu qui sépare en 2 la population : la moitié gagne plus, l'autre moins. 1^{er} décile : les 10% les plus pauvres. 9^è décile : les 10% les plus riches

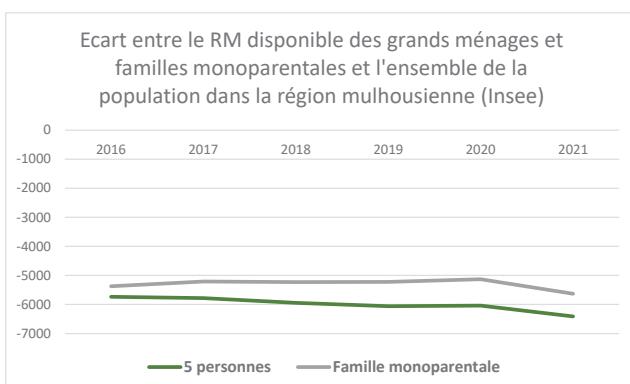
Dans la région mulhousienne, le revenu médian des femmes vivant seules est de 2 120€ inférieur au revenu médian de la population.

Le revenu médian des familles monoparentales est de 2 830€ inférieur au revenu médian de la population

Il fait encore moins bon de vivre dans une famille monoparentale ou un grand ménage.

Les écarts entre les revenus médians des grands ménages (5 personnes et plus) et des familles monoparentales et ceux de la population sont abyssaux.

Ils sont inférieurs de 6 400€ et 5 600€ et les écarts croissent, notamment pour les grands ménages.

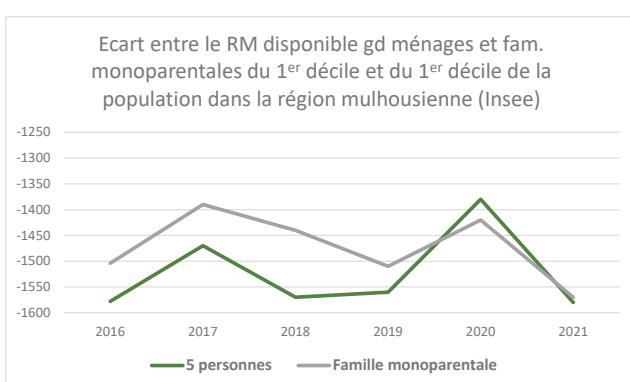


Cette situation s'explique de plusieurs manières. Un travail exploratoire mené en 2023 par l'Afut avait fait ressortir un lien clair entre le nombre de personnes dans le foyer ou le fait d'être une famille monoparentale et le chômage ou l'inactivité.

Il est beaucoup plus difficile pour les femmes -premières concernées- qui ont plusieurs enfants à éduquer ou un enfant qu'elles doivent éduquer seules, d'accéder à l'emploi.

A fortiori si les solutions de garde des enfants ne sont pas adaptées. S'y ajoutent les difficultés rencontrées dès lors qu'il y a déséquilibre spatial entre les emplois proposés et le lieu de résidence et que les personnes n'ont pas de solution de mobilité.

Ces vecteurs de chômage et d'inactivité ont été confirmés par une étude autrement plus sophistiquée qui y ajoute un facteur important : le comportement des entreprises, les horaires de travail par exemple, qui peuvent exclure les femmes devant s'occuper de leurs enfants.



Les revenus des personnes du 1^{er} décile dans la population sont faibles, les revenus des grandes familles et des familles monoparentales les plus pauvres le sont encore plus. L'écart est de l'ordre de 1 600€, sans différence notable entre grandes familles et familles monoparentales.

La richesse de ces types de familles est tout à fait relative. Les grands ménages et les familles monoparentales les plus privilégiés ont un revenu disponible qui tourne autour de 32 000, soit 10 à 11 000€ de moins que les revenus des personnes du 9^è décile de la région mulhousienne.

Ces écarts ne sont pas propres à la région mulhousienne. On les retrouve, plus ou moins forts, dans toute la France. Ainsi à Mulhouse où la population est nettement moins aisée que dans les autres communes de l'agglomération, on trouve tout de même des écarts conséquents.

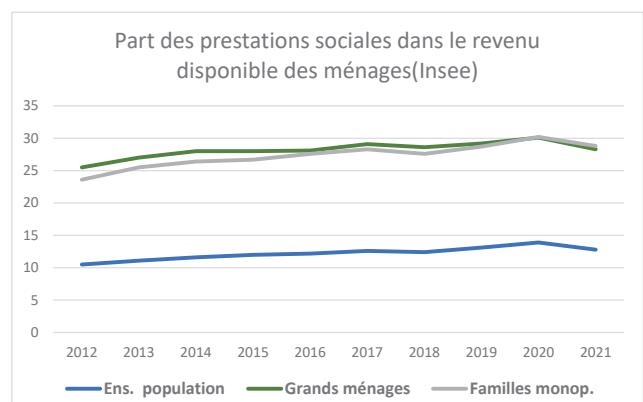
Revenu disponible dans la ville de Mulhouse en 2021

| en € | Ens de pop Mulhouse | Fam mono-parentales | Grands ménages |
|-----------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| Médiane | 16 620 | 13 790 | 13 270 |
| 1er décile | 9 030 | 8 400 | 8 440 |
| 9 ^è décile | 34 630 | 23 760 | 26 440 |

Quoique le revenu médian du 1^{er} décile soit très bas dans la ville de Mulhouse, les revenus des grands ménages et des familles monoparentales les plus pauvres accusent encore un écart de -1 600€

Et, quand ces familles font partie des plus aisées de leur catégorie, elles ont un revenu disponible inférieur de 8 à 11 000€ à celui des personnes du 9^è décile dans la population mulhousienne.

Dans ces conditions, il n'y a pas à s'étonner que ces types de familles soient éligibles et recourent nettement plus aux aides sociales que les autres.



QUE RETENIR ?

Il y a deux domaines où de nets progrès ont été réalisés : l'éducation et l'emploi.

■ Les femmes et à fortiori les jeunes femmes ont un large accès à l'éducation et elles sont plus nombreuses que les jeunes hommes à accéder à des diplômes de 2nd et 3^è cycles universitaires.

■ Côté emploi, elles ont pu accéder en masse au marché du travail au cours des années 1970/2000.

Mais les progrès, pour l'essentiel, s'arrêtent là. Et malgré ces progrès, les écarts de taux d'activité et de taux d'emploi entre femmes et hommes restent élevés.

Au-delà du nombre d'hommes et de femmes au travail se pose la question de la qualité des emplois tenus.

■ Les femmes sont peu nombreuses à travailler dans l'industrie et la construction et très nombreuses dans des activités de services et plus particulièrement de services collectifs.

■ Elles ont, quelle que soit la classe d'âge, des statuts salariaux beaucoup plus précaires que celui des hommes.

■ Elles bénéficient de salaires nettement plus faibles que ceux des hommes, à catégorie socio-professionnelle identique.

■ Elles accèdent moins que les hommes au statut «cadre» et sont sur-représentées dans les «professions intermédiaires».

■ Elles sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Les enquêtes montrent qu'une grande partie de ces temps partiels est subie.

■ De ce fait, le revenu des femmes est inférieur à celui des hommes. La faiblesse des revenus disponibles est

encore plus forte pour les femmes cheffes de famille monoparentale et l'arrêt du travail des femmes dans les grands ménages explique en grande partie que les revenus (par unité de consommation) soit très faibles également dans ces «grandes familles».

L'accès à l'éducation, le fait que les femmes soient de plus en plus diplômées, pas plus que les lois instituant l'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise, ne peuvent suffire pour réduire fortement les inégalités car **l'orientation tout au long de la scolarité prédispose les femmes à travailler dans des secteurs différents, à des postes de travail différents, à exercer des métiers différents.**

En parlant d'orientation, référence n'est pas seulement faite aux choix disciplinaires à l'entrée à l'université ou au choix de spécialités en première.

L'orientation commence dès le plus jeune âge, dès la maternelle, et produit ses effets dès le CE1 où les filles décrochent en mathématiques. De là découlent des choix différents, des métiers différents, des salaires différents...

L'action ne peut donc être concentrée sur un point du «parcours» car il s'agit d'un continuum au long duquel les inégalités se cumulent ou se renforcent. L'action doit concerner toutes les «étapes» du processus en n'oubliant pas la culture encore très patriarcale dans laquelle les filles/garçons, hommes/femmes, familles évoluent.

Ce facteur culturel est essentiel et explique que les tendances et inégalités repérées se retrouvent à tous les niveaux, dans toutes les études faites au niveau national comme au niveau local. D'un territoire à l'autre, il n'y a que des différences de degré, les processus sont les mêmes.

DEUXIEME PARTIE

Etat des lieux des actions menées et à mener pour réduire les inégalités femmes/hommes

DES PLANS D'ACTION... OU PAS

Dans un premier temps, grâce aux documents fournis par les services ou via une recherche par internet, les plans d'action des institutions locales en matière d'égalité femmes/hommes ont été repérés. Dans certains cas, ce repérage a conduit à un constat de carence. Dans un second temps, les services de la ville de Mulhouse, de l'agglomération, de la Région et de l'Université de Haute Alsace ont été invités à préciser les principales actions menées par leur institution et à en préciser les limites. Enfin, une recherche d'actions spécifiquement liées à l'égalité des femmes et des hommes menées dans d'autres territoires ou par des acteurs spécialisés nous a conduit à proposer une liste d'actions possibles.

Il en ressort que les actions sont très développées dans certains domaines, alors que d'autres sont orphelins ou ne font l'objet que d'actions partielles, ce qui peut constituer l'occasion de poursuivre la réflexion sur la manière d'améliorer les dispositifs, d'accroître leur efficacité ou encore de combler les «manques».

Le plan d'action de l'Université de Haute Alsace

Après avoir dressé son Rapport social unique et fait le bilan du précédent Plan, l'UHA a récemment adopté son nouveau plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (2024-2027). Ce plan en quatre axes comprend à la fois des actions pour assurer l'égalité des personnels, qui ne sont pas reprises

dans le tableau ci-dessous et des actions qui visent les étudiant.es ainsi que les élèves du secondaire. Ces mesures, notamment dans l'axe 4, débordent la question de l'égalité femmes/hommes, pour s'ouvrir à l'ensemble du champ des discriminations, la lutte contre les violences.

| |
|---|
| Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre hommes et femmes |
| Sensibilisation et formations pour favoriser la mixité professionnelle qui visent les personnels de l'UHA |
| Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois |
| Création d'un espace numérique dédié à l'égalité et à la lutte contre les biais de genre Sensibilisation aux inégalités F/H dans le domaine scientifique via l'organisation d'événements destinés aux élèves de seconde, promotion des carrières scientifiques auprès des filles Utiliser les réseaux sociaux pour communiquer sur l'égalité Promouvoir la mixité par métier via les cahiers de charge des marchés publics de prestation de service |
| Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale |
| Droit à la déconnexion, modularité des horaires de travail, information sur les dispositifs et aides... |
| Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlement et agissements sexistes |
| Déetecter/prendre en charge les VSSH, convention avec l'associ ASC pour la cellule d'écoute des victimes et le traitement des signalements Plan de communication sur les discriminations, les actes violents... par une page dédiée et des événements Développer, par la formation, les compétences des personnes ressources (référents personnels, étudiants...) en lien avec le Planning Familial ; MOOC "Stop aux VSS" Systématiser la formation des associations étudiantes aux VSSH et conditionner les subventions au suivi de la formation Enrichir le plan de formation, de l'UHA dans le domaines des VSSH/discriminations Participation de la mission égalité-diversité aux événements institutionnels pour aller à la rencontre des étudiants Intégrer les informations concernant la mission dans le livret d'accueil des étudiants Conventionner avec le Défenseur des droits Partenariat avec le Parquet, la Préfecture et la Police nationale pour renforcer le signalement des infractions et assurer l'accompagnement des victimes Renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap (sensibilisation, événements...) Plan d'actions contre les discriminations, charte d'engagement LGBT+ Aménagement en cas de menstruations douloureuses Enquêter sur le racisme et l'antisémitisme pour établir un état des lieux |

Le plan d'action de la Région Grand Est

La Région Grand Est développe de nombreuses actions, au travers de son plan pluriannuel pour l'égalité femmes/hommes 2023/2025, composé d'une plan d'actions relatif à l'égalité professionnel au sein de la collectivité ; d'un plan de lutte contre les violences faites aux femmes et d'un plan d'actions en faveur de l'égalité Femmes/Hommes dans le Grand Est. Ne sont repris ici que les grands axes d'intervention.

Le plan pluriannuel pour l'égalité des femmes et des hommes

Favoriser et encourager la place des femmes dans le milieu sportif

- Favoriser la féminisation de la gouvernance des organisations sportives
- Faciliter l'accueil des femmes dans les infrastructures sportives
- Former les encadrants sportifs aux agissements à caractère sexiste et sexuel

Encourager l'égalité et la mixité auprès des publics jeunes

- Améliorer l'attractivité des filières professionnelles scientifiques, techniques et numériques pour les femmes
- Agir pour promouvoir la mixité des métiers dans les entreprises
- S'engager pour la promotion de la mixité dans les métiers de l'artisanat

Agir pour une meilleure prise en charge de la santé des publics vulnérables

- Soutenir des projets en offres mobiles de prévention, de dépistage et de promotion de la santé des femmes
- Soutenir les femmes en situation de handicap en matière de santé
- Favoriser l'information des femmes sur les infections sexuellement transmissibles et les conduites à risque

Valoriser les femmes dans le milieu culturel

- Remettre sur le devant de la scène des femmes effacées de la mémoire historique
- Valoriser les femmes issues du milieu artistique

Développer des partenariats internationaux autour de l'égalité femmes/Hommes

- Oeuvrer pour mettre en place des actions égalité au niveau transfrontalier, européen et international

Mettre l'égalité femmes/hommes au cœur des sujets économique et d'entreprenariat

- Poursuivre les actions de sensibilisation auprès des entreprises
- Soutenir et promouvoir l'entreprenariat des femmes
- Mettre en place des actions favorisant le leadership féminin
- Favoriser la mixité dans les très petites entreprises à travers une aide à l'aménagement des locaux

Le plan d'action contre les violences sexistes et sexuelles

Agir en direction des publics jeunes pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes

- Enrichir les actions d'animation de la vie lycéenne dédiées à la lutte contre les violences faites aux femmes
- Créer un outil de sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes à destination des jeunes
- Sensibiliser les jeunes à l'égalité femmes-hommes à travers le jeu
- Sensibiliser les jeunes dans les festivals culturels du Grand Est
- Lutter contre le harcèlement scolaire

Accompagner les publics à la lutte contre les violences faites aux femmes en matière de formation, emploi et santé

- Renforcer le partenariat avec le réseau des Centres d'Information aux Droits des Femmes et des Familles et la Fédération Régionale
- Former les publics en insertion à l'égalité femmes-hommes et à la prévention des violences dans la sphère professionnelle
- Sensibiliser les futurs professionnels du secteur sanitaire, social... en matière de lutte contre les violences faites aux femmes
- Former les demandeurs d'emploi à la prévention des violences sexistes et sexuelles

Structurer le réseau des acteurs de la lutte contre les violences faites aux femmes

- Mettre en place des outils partagés avec l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs

Développer des actions de soutien en direction des femmes victimes de violences

- Proposer aux femmes victimes de violences des solutions de garde pour la réalisation de leurs démarches administratives et juridiques
- Soutenir le déploiement de lieux sûrs pour accueillir les victimes de harcèlement de rue : déploiement du dispositif Angela
- Soutenir l'aménagement et l'équipement de logements hébergeant des femmes victimes de violences
- Mettre à disposition des femmes victimes de violences des kits d'urgence
- Mettre en place des actions de prévention de la récidive
- Lutte contre le harcèlement dans les transports
- Faciliter la mobilité des femmes victimes de violences

Pour en savoir plus sur les actions de la Région Grand Est :

<https://www.grandest.fr/fonctionnement-de-la-region/egalite-femmes-hommes/>



Le plan d'action de la Ville de Mulhouse

La ville de Mulhouse et son CCAS font partie des institutions qui développent une politique active en matière d'égalité. La Ville a signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes et procède à une programmation annuelle «Mulhouse au féminin».

Les actions menées sont présentées dans le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, dont la dernière mouture, reprise ci-dessous dans ses grandes lignes, correspond à l'année 2023.

Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes hommes

Faire évoluer les mentalités

- pièce de théâtre
- conférence débat
- octobre rose pour soutenir les femmes atteintes de cancer
- bus du cœur pour favoriser le dépistage

Développer la sensibilisation

- parcours citoyen de la politique jeunesse
- journée internationale de la fille pour promouvoir la pratique sportive
- séances ciné-droits pour enfants (CP au CM2) écologie, droits, égalité, vivre ensemble et discriminations
- Séances de l'UNICEF dans les écoles
- Prévention spécialisée pour les 10/25 ans dans les QPV avec recherche de mixité dans les activités
- Actions parentalité Coteaux/Fonderie
- Cosmosport pour aider à la constitution d'équipes féminines
- Café des parents

Soutien à la pratique sportive féminine

- soutien à des athlètes femmes
- soutien 19 clubs pour développer le sport féminin
- course caritative les Mulhousiennes

Valoriser les figures féminines dans les bibliothèques

- Expositions
- festival MOTAMOT
- Spectacles avec artistes féminines
- Expositions de femmes peintres dans les musées

Soutenir l'égalité professionnelle

Club d'affaires pour les femmes à responsabilité créée par Vois Moi Autrement

Job dating au féminin

Projet d'Ailes à Elles pour développer et accompagner la création d'entreprises

Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles

Interventions dans les collèges

Interventions du Planing familial (risques/sexualité...)

Observatoire des violences intrafamiliales avec tous les acteurs

- pour mener des actions de prévention
- apporter un soutien financier aux associations
- formation des professionnels en contact avec les victimes
- sensibiliser les jeunes filles aux 1er signes (Violentomètre)

Journée internationale de lutte contre les violences avec spectacle-débat

Une ville pour toutes et tous : sécurisation des espaces publics

Développer Mulhouse au pluriel : changeons notre regard

Programmation d'événements contre les discrimination LGBTQIA+

Demandez Angela

Les actions de la Préfecture du Haut-Rhin

Il est assez difficile de se prononcer sur l'action de l'Etat dans le Département. A la rubrique «Action de l'Etat, droit des femmes et égalité», le temps semble s'être figé. On y trouve par exemple :

- Le 5^e plan de lutte contre les violences faites aux femmes (2017/2019)
- Le plan en faveur de l'égalité professionnelle (2016/2020)
- Le plan de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux enfants (2017/2019)
- Le plan national contre la traite des êtres humains (2014/2016)...
- Le rapport d'activité de la DDCSPP 2017/2018

On y trouve également plusieurs brochures (guide pour les acteurs du sport (2019), pour les femmes issues de l'immigration (2014), guide «santé, corps, sexualité, droits (2020).

Mais l'action de l'Etat est peu explicite. Les services préfectoraux diffusent de l'information au travers de la fiche «réflexe pour les professionnels de santé» (où s'adresser, où orienter les victimes...) et une fiche d'information pour les victimes de violences sexistes et sexuelles ainsi qu'une présentation des lieux d'accueil des femmes de victimes de violences.

A côté de la Préfecture, il existe un Centre Départemental de l'Accès au Droit qui est un groupement d'intérêt public qui concentre son activité sur une thématique annuelle :

- Accès au logement (2020)
- Accès au numérique (2021)
- Accès au droit de la famille (2022)
- Mineurs isolés (2023)
- Personnes sous hospitalisation forcée (2024)

L'action du CDAD est donc beaucoup plus large que l'égalité hommes/Femmes. Toutefois, avec des partenaires locaux, le CDAD organise des spectacles, des débats... consacrés à la question.

L'essentiel de l'action est porté par des institutions ou associations partenaires que l'Etat soutient : Mouvement du nid, CIDFF, Femmes d'Alsace, Appuis, Espoir et beaucoup d'autres.

Un tableau de synthèse des principales actions menées par l'ensemble des structures mentionnées à la rubrique «liens utiles» serait de nature à rendre plus visibles et lisibles les actions que l'Etat encourage et soutient dans le département.

Les actions de l'Académie de Strasbourg

Sur l'ensemble des rubriques proposées sur le site de l'Académie de Strasbourg, on ne trouve pas mention de la question de l'égalité des filles et des garçons.

A la rubrique «politique éducative» du site, sous-rubrique «santé et sécurité des élèves», on note l'existence d'un référent académique, d'un observatoire et d'une équipe académique qui a pour ambition la constitution d'un maillage pour la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

Dans le cas de l'Académie, l'égalité filles/garçons n'est pas, en tant que telle, traitée explicitement. Il n'est pas question d'égalité de genre, mais d'identité de genre, ce qui est tout autre chose.

Pour trouver une mention de l'égalité filles/garçons, il faut s'en remettre au projet académique 2023/2027 «Pour une école d'excellence, du bien être et de l'égalité».

L'un des objectifs mis en avant est de renforcer l'égalité entre les filles et les garçons en :

- animant le réseau des 150 correspondants à l'égalité et en s'appuyant sur l'engagement du CAVL¹
- Favorisant la mixité dans tous les parcours scolaires

en luttant contre les stéréotypes, en accroissant la présence des filles dans les filières scientifiques et en mettant en synergie le réseau des correspondants égalité avec celui des cordées de la réussite.

Ces objectifs restent assez génériques alors que sur le site éducol est présentée toute une batterie d'indicateurs, de méthodologies (d'enquête, de diagnostic partagé, pour favoriser l'engagement des élèves...), de sources documentaires pour aider les établissements à agir en faveur de l'égalité filles-garçons.

On pourrait s'attendre à avoir, par exemple, des objectifs en termes d'établissements labellisés égalité filles-garçons². Pour la campagne 2023-2024, aucun établissement de l'Académie de Strasbourg n'est labellisé.

1) Conseil Académique de la Vie Lycéenne. On ne dispose que des comptes-rendus des commissions thématique et plénier que pour les années 2022/2023. Tout au plus y apprend-on que lors de l'assemblée plénière du 6/12/2002, à la rubrique «égalité, lutte contre les discriminations, inclusion», il n'y avait «rien à présenter».

2) Label créé par la circulaire du 10 mars 2022. Il s'appuie sur un référentiel précis et concerne les établissements du second degré.

Mulhouse Alsace Agglomération

Dans l'ensemble des domaines d'intervention de l'agglomération, on ne trouve pas d'onglet qui correspondrait peu ou prou à des actions en faveur de l'égalité. Dans l'onglet «sécurité», un sous onglet est consacré à la lutte contre les violences familiales. Il fait référence à deux dispositifs :

- Soutien aux intervenants sociaux en commissariats et gendarmerie (appui aux associations APPUIS et CIDDF)
- Garantir l'accueil et l'accompagnement des victimes de violences, soit un appui à l'action de l'association «petite ourse».

A noter, au plan sémantique, qu'il est question d'usagers, de victimes. Le mot femmes ne revient que 2 fois : dans CIDDF et pour citer l'accompagnement des femmes.

Dans le Projet de territoire 2030 : on ne trouve pas d'item spécifique aux femmes ou qui évoquerait la question de l'égalité. Par contre, on trouve de très nombreux exemples de stéréotypes de genres. Les femmes sont très peu présentes dans l'iconographie du document, le plus souvent cantonnées dans leur rôle familial ou à des activités dites féminines.

Ci-contre, illustration des transformations digitales de l'industrie et des formations disruptives et innovantes.



La Communauté Européenne d'Alsace

La rubrique «services» est riche de 12 onglets, mais aucun ne correspond à la thématique de l'égalité.

Le catalogue des actions éducatives ne fait ressortir aucune action en faveur de l'égalité, de même que la rubrique santé, action sociale et insertion.

Que l'égalité femmes/hommes ne constitue pas une politique prioritaire (ou une compétence) aussi bien pour l'agglomération mulhousienne que pour la CeA, ne signifie pas que ces collectivités n'agissent pas. Elles participent au financements d'actions portées de nombreuses associations notamment.

A la rubrique «collectivité», est mentionné l'index égalité hommes/femmes, mais il ne concerne que la politique interne à la CeA.

L'iconographie est là aussi intéressante comme en témoigne le bandeau de la rubrique «jeunesse».



LES ACTIONS MENÉES ET LES PARTENAIRES MOBILISÉS

Pour aller au-delà des grands plans d'action qui peuvent ne pas concerner l'ensemble du territoire ou être mis en œuvre de manière flexible selon les priorités, les services des institutions concernées ont été invités à présenter les **principales** actions menées dans la région mulhousienne. Ce qui permet de mieux connaître les partenaires de ces actions et de réfléchir aux possibles limites de ces actions.

Les principales actions menées

| En matière d'éducation et d'orientation | |
|--|---|
| Eduquer dès le plus jeune âge | <p>Avec le programme «éduquer à la vie affective et relationnelle (maternelles et primaires), et à la sexualité» (collèges et lycées), ces matières sont devenues, depuis 2025 un apprentissage obligatoire, inscrit à l'article L. 312-16 du Code de l'éducation qui prévoit au moins trois séances annuelles dans les écoles, les collèges et les lycées.</p> <p>Ce programme comporte des volets consacrés à la lutte contre les discriminations et à la prévention des violences sexuelles et du harcèlement.</p> |
| | <p>Face aux besoins éducatifs, sociaux et sanitaires des habitants, le programme des Cités éducatives de Mulhouse (gouvernance assurée par l'Etat, la Ville de Mulhouse et l'Education Nationale), lancé début 2020, a d'abord été mis en place dans le quartier des Coteaux (aujourd'hui élargi à Mulhouse Sud). Depuis 2022, il s'étend également au quartier de Bourtzwiller.</p> <p>Ce programme comprend trois axes dont l'axe «Ouvrir le champ des possibles» pour promouvoir une Cité éducative plus inclusive, renforcer la culture numérique, œuvrer à l'émancipation des jeunes et plus particulièrement des filles.</p> |
| Informations dans les collèges/lycées sur l'égalité d'accès aux professions, les opportunités ouvertes aux filles... en recourant par exemple aux «role model» | <p>L'association Elles Bougent est dynamique. Deux temps forts de l'année : Elles bougent pour l'orientation et le Challenge Innovatech.</p> <p>La RGE a lancé en 2023 un appel à projets « Elles + Grand Est = Sciences » qui a conduit à l'élaboration d'un programme d'actions en concertation avec les différentes structures ayant participé à l'AAP. Environ 1740 personnes seront sensibilisées sur le territoire alsacien. La journée «sciences, un métier de femmes» proposée par l'association Femmes et Sciences en fait partie..</p> <p>C'est aussi présent dans le projet « Les filles, osez l'industrie » piloté par le Pôle Véhicule du Futur et le projet «Les Filles, Osez le numérique» piloté le CMQ Industrie du futur et numérique Grand Est, soutenus par la Région Grand Est. Dans le sud Alsace sont concernés les Lycées Deck (Guebwiller) et Armand (Mulhouse).</p> <p>Action de l'UHA en direction des élèves de 2nd pour promouvoir les carrières scientifiques auprès des filles</p> <p>Enfin le CIDFF Haut-Rhin propose en partenariat avec les établissements scolaires des interventions dans les établissements du primaire jusqu'au lycée pour favoriser le respect, mobiliser les jeunes, promouvoir l'histoire des femmes au travers d'animations adaptées</p> |
| Orienter les jeunes | Le SIO de l'UHA (dans le cadre du projet ELAN) a constitué depuis 2018 une communauté de formateurs-accompagnateurs en orientation en délivrant une 30aine d'heures de formation par an aux personnels volontaires. En cette année 2025-2026, un D.U. est nouvellement proposé. Certains modules de formations sont spécifiquement consacrés aux questions sociales et de genre. |
| Activités périscolaires techno pour filles | L' école Epitech et l'association Kids Lab , en lien avec l'association «Les petits débrouillards» proposent des activités technologiques pendant l'année scolaire ; l'association intervient également en milieu scolaire. Les activités sont ouvertes aux filles et aux garçons, mais on ne trouve nulle part mention d'une attention particulière aux difficultés d'accès aux sciences et techniques pour les filles. |

| En matière d'accompagnement des femmes | |
|--|---|
| Diffusion d'information sur IVG, contraception, sexualité, | Rôle traditionnel du Planning Familial, du CIDFF soutenu par l' Etat et les collectivités territoriales |
| Création d'espaces santé spécifiques aux femmes | La Région Grand Est a mis en place l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) « Soutien aux projets contribuant à maintenir et améliorer la santé des femmes ». Avec 15 projets sélectionnés et un budget de 618 685 euros. Cela s'est traduit dans la région mulhousienne par l'acquisition d'équipements de prévention sur la santé de la femme pour l'unité de prévention et de dépistage mobile M ta Santé à Mulhouse. Projet porté par la CPTS de Mulhouse agglomération. Ce projet peut bénéficier à tout le territoire du Haut-Rhin, car l'unité se déplace à la demande des collectivités. |
| Protections menstruelles gratuites à disposition dans les établissements scolaires, les équipements municipaux | <p>Le RGE le fait pour les lycéennes dans les lycées.</p> <p>En 2022, les étudiantes de l'UHA ont bénéficié d'un don de protections par le Ladies' Circle qui met en œuvre la philosophie du club service féminin, amitié et entraide. Ce don fait suite à ceux des Rotary Club et Lions Club. A l'UHA, aménagements pour personnes ayant des règles douloureuses.</p> <p>La Ville de Mulhouse a mis en place des distributeurs de serviettes hygiéniques pour les salariés de la Ville de Mulhouse ainsi que pour le public reçu dans deux lieux d'accueil de la ville, dont le CCAS.</p> |
| Sécuriser l'espace public | Mise en place du dispositif « Demandez Angela », Dispositif renforcé par le déploiement de l'application UMAY sur Mulhouse piloté par la Ville de Mulhouse |

| En matière de lutte contre les discriminations | |
|---|--|
| Soutien aux associations pour des actions en faveur de l'égalité, contre les stéréotypes | <p>Soutien des municipalités et de l'agglomération à des associations telles que le CIDFF qui conduit des ateliers dans les établissements scolaires ou les Centres Sociaux, ou des associations plus locales, dans les quartiers de la politique de la Ville par exemple.</p> <p>Sensibilisation et formations organisées par l'UHA contre discriminations</p> |
| Changer le regard sur les « activités féminines » (danse...) et les «activités masculines» (foot...) | <p>La mise en valeur du sport féminin, le développement de la pratique féminine dans des activités sportives actuellement genrées fait partie du plan d'action de la Ville de Mulhouse.</p> <p>L'association «Les mulhousiennes» organise également la course solidaire éponyme en faveur de la lutte contre les cancers, soutenue par la ville et l'agglomération mulhousienne et de nombreux mécènes privés.</p> |
| S'assurer de la programmation égalitaire des programmations culturelles pour les équipements subventionnés (Toulouse) | Diverses actions allant dans ce sens figurent dans le plan de la ville de Mulhouse, mais il semble qu'on puisse aller plus loin qu'organiser des expositions ou des événements ponctuels. |

| En matière d'accès à l'emploi et aux responsabilités | |
|--|--|
| Accompagnement vers l'emploi | <p>Le CIDFF Haut-Rhin a mis en place un service d'accompagnement vers l'emploi des femmes sans activité professionnelle ou demandeuses d'emploi.</p> <p>Outre l'action du CDIFF, le CREPI Alsace-Franche-Comté offre aussi un accompagnement vers l'emploi à destination des femmes via le programme REBONDS à Wittenheim.</p> |
| Créer des places de crèches/ périscolaire yc pour chômeuses (crèches d'insertion professionnelle), | <p>Les crèches AVIP (CAF) existent, mais ils manquent de places dans le Haut-Rhin.</p> <p>La Région Grand Est propose une aide à la garde d'enfants aux personnes suivant une formation professionnelle via le Fonds Régional d'Incitation à la Formation..</p> |
| Solutions de mobilité pour favoriser l'accès à l'emploi | <p>Dispositif de la Région Grand Est : Un véhicule pour l'emploi. Mais l'acceptation de la candidature est subordonnée à la disponibilité des véhicules et les familles monoparentales ne sont pas priorisées. Des vélos électriques et des voitures sans permis sont également mis à disposition.</p> <p>Garage solidaire de L'Armée du salut, financé par l'Europe, l'Etat, la RGE, l'agglomération mulhousienne, des municipalités, des fondations, des acteurs privés...</p> <p>Dans les deux cas les solutions proposées sont ouvertes à tous et toutes, sur des critères sociaux et non de genre.</p> |
| Développer l'entrepreneuriat féminin | <p>Région Grand Est : soutient l'entrepreneuriat féminin avec le programme «Elles osent en Grand Est».</p> <p>Des clubs d'entrepreneuses et d'autres programmes existent comme le collectif D'ailes à elles qui accompagne les femmes désireuses de créer leur entreprises. Dispositif soutenu par la ville et m2A</p> |
| Favoriser la mixité des métiers | <p>A la Région Grand Est, la mixité professionnelle fait partie des critères d'évaluation de l'AAP «Soutien à des actions territoriales de promotion des métiers» et fait partie de la grille d'instruction des projets. Des actions tel que le Salon de l'orientation, de l'évolution professionnelle et de l'emploi (SOREPE porté par Sémaphore et la MEF68) sont soutenues dans ce cadre en veillant à offrir une représentation non-genrée des métiers.</p> |



Le plan d'action en faveur de la mixité est une priorité de l'UIMM. Elle a pour vocation de faire progresser sensiblement la parité dès l'école, dans le cadre de l'orientation scolaire, dans les niveaux supérieurs et au moment de l'orientation professionnelle, dans la gestion des talents et de l'évolution des carrières, et de lutter contre les stéréotypes au sein de l'entreprise.

Le programme «Tu as ta place» a été initié en 2024 et ambition d'augmenter de 10 points la part des femmes dans la branche.

Aperçu des principaux dispositifs et partenaires locaux

CIDFF : l'acteur historique, son origine remonte au début des années 1970.

« **Les filles osez l'industrie** », projet réalisé par le Campus des Métiers et des Qualifications, a pour ambition de permettre aux jeunes femmes de dépasser les freins qui empêchent l'orientation vers les métiers du numérique et de l'industrie.

Le Comité Local École - Entreprise (CLEE) est un réseau local opérationnel regroupant les acteurs de l'éducation et de formation ainsi que les acteurs économiques et sociaux d'un territoire donné. Le dispositif est piloté par le rectorat. Il en existe 6 dans le Haut-Rhin, dont 1 à Mulhouse.

Elles+Grand Est est un AAP lancé par la RGE pour favoriser l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles et des jeunes femmes du Grand Est vers les métiers scientifiques, techniques et du numérique.

Femmes & Sciences est une association créée en 2000 qui regroupe actuellement plus de 500 membres, femmes et hommes, pour la plupart scientifiques de toutes disciplines, qui partagent pour objectifs de promouvoir les femmes scientifiques, inciter les jeunes, et particulièrement les filles, à s'engager dans des carrières scientifiques, constituer un réseau d'entraide. L'UHA n'est pas membre mais ses doctorantes ont pu bénéficier d'une action de mentorat en lien avec l'UNISTRA et l'INSA et, en 2025, une journée « Sciences, un métier de femmes » à destination des lycées du Haut-Rhin a été organisée à l'UHA.

L'association « Elles bougent » vise à renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques. Les marraines interviennent dans les collèges, lycées et salons pour témoigner de leurs parcours et expériences. L'antenne alsacienne a été créée en 2018.

La NEF des sciences intervient avec une malette de jeux « malle parité » pour réaliser des animations en

petits groupes. La NEF propose également (2025) 3 expositions itinérantes : « Ensemble contre les violences faites aux femmes », « Sexualité, amour, plaisir et précaution » (pour les collégien.nes et lycéen.nes). Elle propose également des formations pour combattre les inégalités d'accès aux sciences à destination des enseignants du second degré. Sans oublier « l'Echo des savantes », série de podcasts scientifiques (Santé) réalisée par des femmes.

Ailes à Elles est un collectif qui accompagne les femmes dans leur cheminement entrepreneurial à travers 9 mois de rencontres inspirantes, d'ateliers, d'échanges avec des professionnels de l'entreprise. Ce cycle leur permet également de bénéficier de la bienveillance et de l'écoute des autres candidates qui partagent les mêmes parcours, doutes, questionnements et la même envie de déployer leurs ailes.

Dispositif **« Demander Angéla »** et **application UMAY** : le premier permet aux personnes harcelées ou suivies dans la rue de repérer les commerces et équipements culturels qui participent à l'opération. La seconde permet de retrouver les établissements qui accueillent toute personne qui se sent harcelée dans la rue et de signaler un danger ou d'envoyer un message d'urgence à ses proches.

Le Conseil mulhousien de l'égalité préfigure un comité de pilotage qui réunit les représentants des institutions publiques et deux associations afin d'enrichir et amplifier les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes en construisant une dynamique collective.

Existent également : le réseau **Est'Elles Executives** qui est une association pour la promotion de l'égalité et la promotion des talents féminins mais qui n'est pas présente dans le Haut-Rhin ; le programme « **Elles osent en Grand Est** », lancé en 2020 par la RGE désireuse de révéler le potentiel professionnel entrepreneurial et personnel de jeunes femmes engagées ; le **Groupe de femmes dirigeantes du bâtiment** au sein de la FFB TP du Haut-Rhin...

PREMIERS CONSTATS

La question de l'égalité femmes/hommes n'est pas une page blanche dans l'agglomération mulhousienne. La question est travaillée dans de nombreuses dimensions. Néanmoins, il paraît légitime de s'interroger sur la portée réelle des actions menées.

Quel continuum d'action?

« Les filles osez l'industrie », comité Local Ecole Entreprise, Ailes à elles, Comité local pour l'emploi, Elles+Grand Est, Femmes et sciences ou encore « Elles bougent », NEF des sciences, Kids Lab... Autant d'actions dans les domaines de la culture scientifique et technique et de l'entrepreneuriat féminin. Ce qui a le mérite de montrer que le sujet ne laisse pas indifférent, est porteur d'enjeux.

Mais il faut insister sur la nécessité d'un continuum d'action, dès le plus jeune âge (c'est à dire la maternelle), jusqu'au lycée.

En effet, un dispositif comme « Femmes et sciences » concerne des doctorantes qui ont déjà choisi les sciences ; les journées « Sciences, un métier de femmes » sont destinées aux lycées ce qui suppose un travail en amont, dès le collège au moins, pour faire évoluer l'imagination des métiers. L'objectif final étant d'assurer un accès à la culture scientifique et technique et à une culture de l'égalité dès le plus jeune âge.

De ce point de vue, on ne peut que se réjouir qu'avec le programme EVAR-S, mis en place par l'Education Nationale le processus éducatif en matière d'égalité va nettement s'enrichir, avec de surcroît une action continue de la maternelle au lycée. Cela ne peut que jouer en faveur de l'égalité, de la lutte contre les discriminations, le harcèlement...

Car ce qui semble manquer actuellement est une certaine transversalité des actions et le suivi dans le temps des actions de telle sorte que tout au long de l'enfance et de l'adolescence, les jeunes soient éduqués à l'égalité.

Quelle portée des actions?

L'audience de chaque action/événement semble également assez limitée. Ici on parle d'un ou deux collèges/lycées concernés dans l'agglomération, là d'une centaine d'étudiantes ou de lycéennes.

On en a un exemple¹ avec « les filles osez l'industrie ». On trouve sur internet la référence aux 120 collégines

et lycéennes qui ont participé à une journée organisée en 2021. En 2023/2024 seuls 4 lycées sont concernés dont 1 seul (Louis Armand de Mulhouse) dans l'agglomération mulhousienne... C'est donc **une action très parcellaire, bien loin de concerner tous les jeunes.**

Ces actions reposent sur un partenariat volontaire avec les établissements scolaires. Ce qui pose la question de la motivation des établissements scolaires à s'engager dans ce type d'actions, sachant qu'ils disposent d'une large autonomie administrative et pédagogique.

Pour développer et diffuser la culture scientifique et technique et la culture de l'égalité dès le plus jeune âge, la Nef des sciences dispose d'expositions déplaçables dans les établissements scolaires. Combien d'établissements scolaires ont demandé à en bénéficier? Combien d'établissements ont été demandeurs d'une présentation des outils existants pour construire des outils pédagogiques adaptés (Genially) ?

Le travail auprès du grand public mériterait donc d'être complété par un travail accru avec les prescripteurs (Education nationale, familles...) pour diffuser plus largement la culture de l'égalité femmes/hommes.

En un mot, on trouve des actions qui ne sont pas toujours coordonnées entre elles, sans suivi tout au long de la jeunesse, portant sur de faibles volumes horaires, dans un faible nombre d'établissements, pour un faible nombre d'enfants concernés : **est-ce bien suffisant pour produire des effets d'entraînement?**

Quelle évaluation des actions menées ?

D'une part, il est très difficile de pouvoir évaluer des actions et leur cohérence quand on ne dispose pas d'une cartographie de ces actions. **Evaluer une action isolée n'a souvent pas grand sens. C'est l'ensemble de la politique publique menée qui doit l'être,**

D'autre part, cette difficulté est renforcée si l'on ne met pas en place les outils -les protocoles- d'évaluation requis. On se contente alors d'éléments de bilan du type « 70% des enfants ou des enseignants étaient satisfaits de cette journée », ce qui ne nous apprend rien des impacts de cette journée.

Ceci posé, il est impossible de savoir « ce qui marche ou ce qui ne marche pas » au delà de la satisfaction apparente des usagers.

Il conviendrait donc dans un premier temps de réaliser une cartographie précise des acteurs/actions/publics pour, dans un second temps, **développer une évaluation sérieuse des actions menées et de leur cohérence d'ensemble.**

1) Un autre exemple serait l'action de « Elles bougent ». Sur le site internet, on ne compte que 5 collèges et lycées de l'agglomération mulhousienne inscrits pour bénéficier des actions.

ET POUR ALLER PLUS LOIN

Une recherche sur internet et quelques sites spécialisés comme le centre Hubertine Auclert qui détient une riche expertise en matière d'égalité femmes/hommes, permet de proposer à la réflexion quelques pistes -outre celles qui viennent d'être exposées- afin d'améliorer encore la situation et à tendre à terme vers plus d'égalité.

Ce qui pourrait être fait en matière d'éducation

Au-delà de la formation des professeurs principaux de 3^e prévu par le plan de la ministère de l'éducation nationale, E. Borne, il conviendrait de **former l'ensemble des enseignants et autres personnels des maternelles, primaires**, voire collèges, et lycées, aux stéréotypes de genre. On a vu, page 14, que les stéréotypes peuvent être véhiculés par tous les personnels, dès le plus jeune âge.

De même, s'assurer de la mixité de genre dans les métiers (notamment auprès des enfants) peut limiter l'expression de stéréotypes.

S'assurer du partage des espaces dans les écoles (délimitation de plusieurs espaces), proposer des activités ludiques pendant les récréations qui évitent l'accaparement de l'espace par le foot (donc les garçons)

Faire en sorte que tous les **établissements scolaires concernés soient labelisés égalité filles-garçons** avec des plans d'action ambitieux et des objectifs clairement définis

Organiser la visite de femmes scientifiques dans les écoles primaires pour casser les stéréotypes. Y changer l'image des mathématiques, les présenter comme un langage et non comme une technique.

Expérimenter les Classes à Horaires Aménagés maths et sciences en classe de 4^e et 3^e, avec au moins 50% de filles.

Lutter contre les stéréotypes de genre dans les lycées professionnels pour y promouvoir la mixité des métiers, par exemple en invitant des «meilleures ouvrières de France», des professionnelles reconnues.

S'inspirer de l'université de Lorraine en instituant **une «journée de la mixité»**, en développant des cellules «diversité, égalité, inclusion» dans les composantes et les laboratoires ou encore en diffusant des «Portraits de la diversité» mettant en valeur les profils originaux des personnels de l'université.

De la même manière que l'ensemble des formations comprennent des modules consacrés au climat, pourraient être instituées des **heures de formation consacrées à la question de l'égalité**, de l'inclusion, de la lutte contre les violences et discriminations etc.

Dans les formations aux métiers de la gestion des ressources humaines, s'assurer que les étudiant.es reçoivent bien **une formation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations**. Les entreprises, lors des embauches, se permettent encore de poser des questions qui relèvent de la vie privée et sont illégales.

Formation d'ingénieresses/scientifiques : innover dans les processus de sélection en créant **une discrimination positive pour les femmes** (université Paris VIII).

Créer « des **espaces temporaires de non-mixité** exclusivement dédiés aux filles »(Proposition du rapport sénatorial «féminiser les sciences, dynamiser la société»), exemple de Polytechnique)

Voir créer des écoles d'ingénieresses spécifiques (Exemple de l'EPF de Troyes, géré par une fondation) pour attirer plus de femmes dans les formations scientifiques et techniques d'excellence.

S'inspirer des bonnes pratiques repérées grâce au projet InterReg VIADUC pour expérimenter (via ETENA) par exemple un pré-incubateur pour étudiantes et jeunes chercheuses sous la forme d'un cycle de formation à l'Université, afin de favoriser l'entrepreneuriat féminin.

Ce qui pourrait être fait en matière d'accompagnement des femmes

Dispositif d'accueil/accompagnement global et cohérent des femmes en difficultés, victimes notamment de violences. Peut prendre la forme d'une Maison des femmes (Nantes, Marseille,) ou de dispositifs mobiles (Hauts de France). Pour un accompagnement global (droit, santé, logement, scolarité, emploi...) dans un lieu identifié, sans multiplication des démarches auprès d'acteurs différents.

Pour toucher un grand nombre de familles, **tous les personnels qui interviennent auprès du public devraient être sensibilisés/formés**. Il s'agit bien sûr des travailleurs sociaux, de la médecine ou de l'Inspection du travail, de la Police...

Formation accélérée en français pour femmes étrangères, dès leur arrivée pour favoriser leur insertion sociale, leur permettre de suivre la scolarité des enfants etc.. Actuellement, les dispositifs en place ne dispensent que quelques heures par semaine et conduisent de nombreuses femmes à arrêter leur formation et donc à être dépendantes d'autrui (Cf évaluation du contrat de ville)

Editer un «Répertoire Femmes» avec toutes les adresses utiles pour les femmes dans de nombreux domaines (Lille)

Revoir les critères d'attribution des logements sociaux pour donner une priorité aux familles monoparentales qui connaissent de manière générale plus de difficultés pour se loger que des couples avec enfants (Dijon, Ris Orangis...).

Mise en place de «séjours de répit» (Nanterre) ou des espaces de rencontre pour permettre aux femmes de «respirer»

Création de sites d'hospitalité, lieux collectifs, pour héberger les familles monoparentales en difficultés (Exemple de La Colline à Lyon). A Mulhouse, existe des CHRS gérés par les associations ACCES, et APPUIS qui accueillent les femmes seules et familles, a fortiori victimes de violences, dans des centres d'hébergement d'urgence. Un projet 'association SURSO) est en cours concernant l'accueil et l'accompagnement des femmes les plus vulnérables (Sans domicile fixe)

S'inspirer de l'exemple de Schiltigheim et créer un centre d'**écoute et de prise en charge de l'endométriose** qui concerne 10% des femmes.

| Ce qui pourrait être fait en matière d'emploi et accès aux postes de responsabilité |
|--|
| Afficher des salaires non sexués pour chaque poste, Information sur les salaires chez France travail, APEC... pour éviter la dévaluation du travail des femmes. Sur le modèle de « Salarium » la plateforme sur les rémunérations en Suisse, mais en «moyennisant» les salaires des hommes et des femmes ou en ne faisait apparaître que le salaire des hommes pour que les femmes s'alignent dessus. La mise en œuvre, en 2026, de la Directive européenne sur la transparence salariale devrait améliorer la situation dans les entreprises de 50 salariés et plus. |
| Vérifier le nombre de places disponibles en crèches pour les familles monoparentales , et prioriser celles-ci (adéquation nombre d'enfants de -3 ans/nombre de places d'accueil) |
| Créer un système d'accueil relais qui permet une garde d'enfants en horaires décalés. (CC de Haute-Cornouaille dans le Finistère, Montpellier, Dijon...) |
| Mesures de testing pour lutter contre les discriminations de genre à l'embauche, voire la conformité des entretiens embauche. |
| Former et sensibiliser les personnes travaillant en RH à la question de l'égalité de genre et, au-delà d'éviter la discrimination à l'embauche, intégrer l'accès des femmes aux postes à responsabilités |
| Augmenter les sanctions des entreprises posant des gestes à caractère potentiellement discriminatoire et faciliter la démarche de dénonciation pour les victimes. |
| Image des professions à reconstruire et à diffuser, en banalisant par exemple l'usage des titres de métiers au féminin et au masculin. |
| S'inspirer des bonnes pratiques repérées grâce au projet InterReg DEBUTING pour trouver les moyens de mieux aborder l'égalité des sexes dans l'industrie et notamment dans les PME pour accroître leur compétitivité |

Ce qui pourrait être fait au sein des institutions locales

Neutraliser tous les documents publics émanant des collectivités locales pour éviter qu'ils ne véhiculent des stéréotypes en utilisant par exemple l'écriture épicène, en bannissant toute illustration genrée des métiers etc. On a vu page 36 qu'il y a avait un gros travail à réaliser dans certaines collectivités territoriales.

Instaurer la parité dans les postes à responsabilité dans les CL (vices-présidents, adjoints...), DGA, chefs de services... Ne pas cantonner les femmes dans des fonctions dites féminines.

Favoriser l'embauche de femmes dans les métiers «masculins» (conducteurs de bus, de bennes à ordures...) **ET** **d'hommes dans les métiers «féminins»** (petite enfance, social...) afin de promouvoir la mixité des métiers dès le plus jeune âge.

Féminiser les noms de rue, de bâtiments, et mettre en valeur les femmes (qui ? Actions ?) dont on attribue le nom à une rue. Toutes les occasions ne sont pas saisies dans l'agglomération loin s'en faut.(Exemple : square des 800 ans à Mulhouse)

Réaliser un diagnostic participatif sur l'espace urbain pour connaître les points noirs et ainsi réduire le sentiment d'insécurité des femmes et accroître usabilité de l'espace (poussettes...). Bénéfique également pour les personnes à mobilité réduite. Exemple de Montpellier

Faire un budget sensible au genre et évaluer l'égalité hommes/femmes dans les dépenses publiques (ex sport : combien vont aux filles, combien aux garçons) (Lyon, Strasbourg, Brest, Rennes)

Exiger l'index égalité pour les AO publics et instaurer l'éga-conditionnalité (diffuser diagégapro, construire un index pour les PME -50 salariés) et l'accord sur le plan d'action pour l'égalité pour les plus de 50 salariés

Analyse genrée des publics des équipements ou associations. S'assurer de la mixité des encadrants quelles que soient les activités proposées (dans les services, les associations...). Par exemple dans l'équipe d'animation du Kids lab, composée de 6 personnes, il n'y a qu'une femme et rien ne garantit que les animateurs aient été sensibilisés aux pédagogies permettant aux filles de trouver un espace d'expression à égalité avec les garçons. Il conviendrait donc peut-être de demander aux animateurs de se former sur ces questions.

Changer les horaires de travail (entreprises de nettoyage...) dans les marchés publics (Strasbourg) pour rendre plus accessibles ces emplois aux femmes cheffes de famille.

Avoir un budget municipal pour l'égalité, avec un élu.e délégué.e et un chargé.e de mission égalité à plein temps et un plan d'action renforcé en faveur de l'égalité.

Actuellement la 9è adjointe de la Ville de Mulhouse est déléguée à «la solidarité, la promotion de toutes les formes d'égalité, famille et parentalité, présidente déléguée au CCAS», l'égalité femmes/hommes est une sous-sous-rubrique de «santé et solidarité» ce qui ne donne aucune visibilité aux engagements municipaux en la matière. La chargée de mission ne consacre qu'une petite partie de son temps de travail à la question...

Instaurer un statut spécifique pour les familles monoparentales (exemple de Ris Orangis et de ses 21 mesures) qui ouvre de nouveaux droits. Par exemple, déduction de la pension alimentaire du calcul du quotient familial pour fixer le montant des activités périscolaires et des cantines. Idem à Montpellier avec tarif de cantine à 50 centimes pour les femmes seules avec enfants bénéficiaires du RSA.

Cibler un certain **pourcentage de familles monoparentales** bénéficiaires des aides aux vacances

Créer un centre de ressources pour l'égalité femmes/hommes (Région Bourgogne Franche Comté) avec une plateforme qui rend plus lisible les acteurs et les actions menées, permet de mieux réfléchir aux complémentarités ou aux manques.

CONCLUSION

« il est absurde de se priver de la moitié des cerveaux disponibles. Le talent n'a pas de genre, et nous avons besoin de toutes les compétences pour faire face aux défis qui se posent à nous, qu'il s'agisse du changement climatique, des avancées en physique quantique ou des enjeux de l'intelligence artificielle.»

Emmanuel Trizac, président de l'ENS de Lyon, Rapport sénatorial « Féminiser les sciences, dynamiser la société », 2025.



Améliorer l'appareillage statistique : une nécessité autant économique que morale

On a vu, dans la première partie, que l'appareillage statistique était largement perfectible. La question des inégalités femmes/hommes n'est pas soluble dans la «question sociale» et il serait temps, comme l'a noté la Cours des comptes, que les instituts français de statistique se mettent au travail et que l'ensemble des institutions produisent, à l'échelle locale, des données genrées et les rendent publiques.

La question de l'égalité de genre, qui recouvre des aspects comme la lutte contre les discriminations, le harcèlement et autres formes de violence, ne renvoie pas seulement à une question d'éthique. Celle-ci peut effectivement être convoquée au titre des égales dignité et valeur des personnes humaines et donc de l'égalité des droits. Des inégalités de genre -entre autres- n'ont pas, dans ce cadre, de justification.

Mais il est également possible de tenir un raisonnement instrumental, économique, pour justifier la poursuite d'un idéal d'égalité Femmes/Hommes. A l'heure du vieillissement accéléré de la population, de la pénurie d'ingénieurs et plus largement de main d'œuvre dans nombre de branches, comment se satisfaire d'un taux d'activité et d'emploi des femmes relativement faible? A l'heure du «travailler plus», toutes les ressources humaines doivent être pleinement mobilisées. C'est une aberration économique que de voir le sous emploi des femmes, souvent condamnées aux CDD et aux temps partiels. La faible part des femmes dans les carrières scientifique à elle seule coûte au PIB national 10 milliards d'euros par an, note un rapport de l'Education Nationale.

Agir pour plus de mixité et d'égalité est donc un but à poursuivre, sans tomber dans les travers de la stricte parité.

Des progrès limités qui imposent de repenser l'action

De ce point de vue, les données disponibles montrent que la situation relative des femmes s'est améliorée en quelques points au cours du temps. C'est tout particulièrement le cas dans l'accès à l'éducation. Mais cet exemple montre aussi qu'améliorer le taux d'accès à l'éducation des filles ne suffit pas car les stéréotypes de genre font qu'elles continuent à s'orienter massivement vers des professions dites «féminines», économiquement dévalorisées.

Tenter de redresser la situation en agissant auprès des collégiennes et lycéennes est assurément utile, mais les vecteurs des inégalités trouvent leur origine bien en

amont, au sein des familles, au sein des écoles maternelles et primaires. Il est donc **urgent de concevoir un continuum d'action, qui mette la question des inégalités de genre au cœur des dispositifs éducatifs, dès le plus jeune âge.**

De même, de nets progrès ont été réalisés en matière d'accès au marché du travail. Mais les femmes sont souvent soumises aux temps partiels subis ou à des emplois de services peu rémunérateurs. Malgré un fort taux d'accès aux études supérieures, les femmes sont, dans la région mulhousienne, relativement cantonnées aux professions intermédiaires, ont moins de chances d'accéder aux postes de cadres que les hommes.

Pour remédier à ces situations où l'inégalité prévaut, de nombreuses actions sont entreprises, en mobilisant de nombreux acteurs, avec le soutien de l'Europe, de l'Etat, des Collectivités... Mais comme le rappelait la Cour des Comptes, **une somme d'actions n'a jamais fait une politique publique**. Chacun y va suivant ses objectifs propres, son «public cible», avec les moyens qu'il peut mobiliser.

Il en résulte un certain saupoudrage et une absence quasi-totale d'évaluation des actions mises en place. Les institutions publiques financent des actions, les différents acteurs, souvent associatifs agissent, mais l'on est incapable de mesurer ce que cela produit en termes de réduction des inégalités et l'on est incapable de savoir si la multiplication des actions génère un effet de levier.

Cette situation porte le risque, en ces temps de disette budgétaire, de coupes budgétaires à l'aveugle. Faute de savoir quels sont les effets et impacts des dispositifs et actions menées, le risque est que soient réduites voire supprimées des actions pourtant efficaces. Le CIDFF, acteur historique, alerte d'ores et déjà sur sa situation financière exsangue.

Produire une cartographie détaillée des acteurs, de leurs actions, des publics cibles...

Pour éviter d'en arriver à des situations extrêmes, il conviendrait, à l'échelle locale de réaliser **a minima une cartographie des acteurs et de leurs actions, intégrant les publics concernés**. Cette cartographie précise présenterait plusieurs avantages certains:

- S'assurer que toutes les catégories, d'âge, depuis la petite enfance, sont concernées par des actions de sensibilisation, pour s'assurer du respect du continuum éducatif.
- Ce serait également le moyen de repérer les doublons et surtout les manques d'actions pour certains publics,

ce qui là encore peut signifier une rupture du continuum.

- S'assurer de la complémentarité des actions menées envers tel ou tel public.

Cette cartographie serait de nature à favoriser la cohérence des actions menées. Mais il est possible d'aller plus loin et de **mener une réelle évaluation des actions menées**, pour discerner les résultats et impacts des actions menées. Cela suppose qu'une méthodologie spécifique soit mise en œuvre comportant par exemple un suivi des femmes bénéficiaires de certaines actions pour savoir en quoi ces actions ont infléchi leur parcours, leur ont ouvert de nouvelles portes...

Définir des objectifs prioritaires et revoir la gouvernance

Les tableaux des pages précédentes, concernant les actions qui pourraient être menées, montrent que **les collectivités locales ont un grand rôle à jouer dans cette lutte contre les inégalités de genre**.

La réalisation de la cartographie des acteurs/actions/publics visés peut leur permettre de définir quelques objectifs cohérents pour lesquels les moyens seraient sanctuarisés pour assurer la continuité des actions, condition *sine qua non* de leur efficacité. **Il vaut peut-être mieux financer moins d'actions, mais des actions ciblées, complémentaires et pérennes.**

En se centrant sur quelques objectifs fondamentaux (par exemple, former x% des ATSEM du territoire chaque année sur 5 ans, agir pour accroître l'attractivité des métiers de l'industrie pour les femmes en agissant sur la commande publique...), **il serait possible d'avoir un réel pilotage de la politique**, de prendre la mesure de l'efficacité, de l'efficience et de l'effectivité des actions menées.

Cela suppose, comme pour toute politique publique, **qu'une gouvernance ad hoc soit mise en place**. Les Collectivités peuvent être pilotes, mais elles ne peuvent avancer seules. Les relations avec les services de l'Etat, de la Région, du Rectorat et des établissements scolaires pourraient être clarifiées et approfondies pour que l'action des uns et des autres aille dans le même sens et que l'ensemble des moyens soit concentré sur les actions prioritaires rendues plus cohérentes et complémentaires entre elles.

Cela suppose donc une réelle volonté politique et la **mise en œuvre d'une stratégie de communication assumée** pour que les objectifs d'égalité soient affichés en place publique et soient le plus largement possible partagés.





PUBLICATIONS EN LIEN

L'attractivité résidentielle du Sud Alsace. Au filtre des mobilités, de la participation des femmes et du bien être collectif. Afut, décembre 2017.

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'agglomération mulhousienne et la ville de Mulhouse, Afut, octobre 2024

Nos plus sincères remerciements aux partenaires de l'Afut sud Alsace ayant œuvré à la réalisation de ce document :

Madame Aubierge. Appolinaire,
Directrice du CCAS, Ville de Mulhouse

Madame Anaïs Bellicam,
Cheffe de service, m2A

Madame Sabine Bosler,
Vice Présidente déléguée à l'égalité, UHA

Madame Véronique Gingras,
Chargée de mission orientation, RGE

Madame Fanette Peché,
Chargée de mission, m2A

Monsieur F. Strassel,
Directeur du développement économique, m2A

Madame A. Walonislow,
Directrice de la MEF 68

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

Avec la participation de Cécile Califano, Jennifer Keith et Manon Vincentelli (Afut)

Novembre 2025

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