



# Rapport

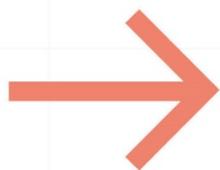
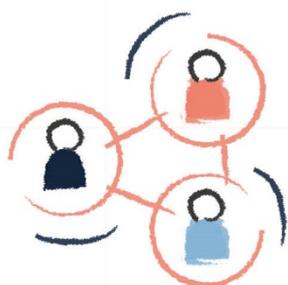
sur la situation en matière

d' **égalité entre**

**les hommes**

**et les femmes**

de la Communauté  
d'agglomération  
de Béthune-Bruay,  
Artois Lys Romane



# 2023

L'AGGLO  
100% DURABLE !



Communauté d'Agglomération  
**Béthune-Bruay**  
Artois Lys Romane

## Préambule

Les collectivités territoriales, en tant qu'employeuses et à travers la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, sont des actrices essentielles de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, consacrant leur rôle en la matière, dispose que « L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de leurs actions ».

Cette même loi prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent chaque année présenter à l'assemblée délibérante, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce rapport doit porter à la fois sur la politique de ressources humaines et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et des habitants du territoire.

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2023 et fait état des dernières données disponibles sur le territoire.

Au-delà du nécessaire respect de la loi, il reflète l'engagement volontaire de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay Artois Lys Romane en la matière. C'est en effet l'occasion de valoriser et de mettre en lumière les actions existantes pilotées ou soutenues par les services de la Communauté d'agglomération en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Il contribue à un travail global de sensibilisation des élu.es, des agent.es et de la population aux enjeux de l'égalité des sexes.

Ce rapport est l'occasion de mesurer les progrès accomplis, mais aussi d'identifier les domaines dans lesquels il faut encore progresser.

Depuis 1975, en France, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a régulièrement augmenté et s'élève en 2022 à 70.7 %. Après avoir légèrement baissé dans les années 1980, le taux d'activité des hommes est quant à lui resté plutôt stable depuis le début des années 1990, et est de 76.6 % en 2022.

L'écart de taux d'activité entre femmes et hommes s'est continuellement réduit. La part des femmes dans l'emploi au sens du Bureau International du Travail (BIT) ne cesse d'augmenter depuis le début des années 1980, pour atteindre 48.6 % en 2020.

Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

En effet, bien que l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel depuis 1946, de nombreuses inégalités persistent. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel (les femmes sont 26,5 % à travailler en temps partiel, c'est 3,2 fois plus que les hommes). Les différences de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent depuis 2010. En 2021, les femmes ont toutefois un salaire équivalent temps plein qui reste inférieur à 14,5 % à celui des hommes.

Sur le territoire de la Communauté d'agglomération, le constat est identique, malgré une évolution depuis ces dernières années.

En 2020, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans sur le territoire était à 65.4 % alors qu'il était à 58.9 % en 2009 et 62.5 % en 2014.

En 2021, l'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes sur le territoire de la Communauté d'agglomération est de - 15.6 %. Cet écart est plus élevé dans la catégorie des « Cadres, professions

intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés » où il s'élève à – 17.3 %. L'écart pour la catégorie « Employés » se réduit mais reste important à – 6.2 %.

C'est dans ce contexte que la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay Artois Lys Romane veille à ce qu'au quotidien l'égalité femme-homme soit respectée, au sein de sa structure par le biais de sa politique RH mais également auprès de ses habitantes et habitants dans le déploiement de politiques et d'actions en faveur de l'égalité femme-homme et à travers ses partenaires.

*Source INSEE*

# Partie 1 – Les ressources humaines de la collectivité

## 1. L'Etat des lieux

### 1.1. Les effectifs

Au 1er janvier 2023, la collectivité comptait 947 collaborateurs permanents.

- 925 agents sur emploi permanents

Dont 842 titulaires (et stagiaires) et 83 contractuels

- 27 contrats d'apprentissage et contrats aidés

Au 1er janvier 2024, la collectivité compte 964 collaborateurs permanents.

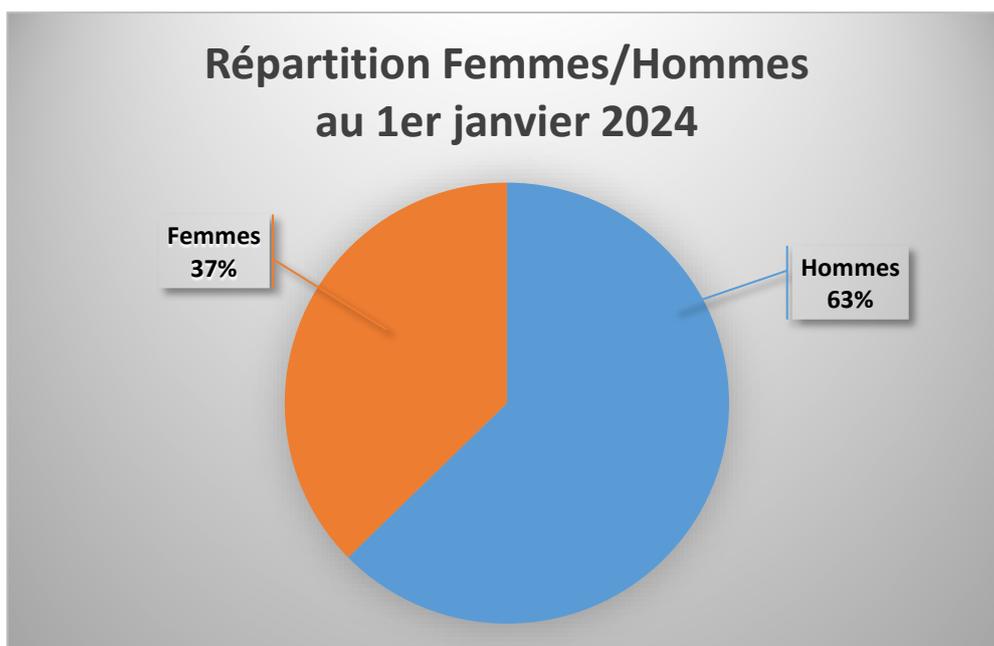
- 950 agents sur emploi permanents

Dont 841 titulaires (et stagiaires) et 109 contractuels

- 14 contrats d'apprentissage

Soit en quelques chiffres :

- 87% de fonctionnaires
- 37% de femmes et 63% d'hommes.
- Âge moyen des agents : 46 ans soit près d'3 mois de plus qu'en 2023.
- 55% des agents appartiennent à la filière technique et 30 % à la filière administrative
- 77 départs d'agent au cours de l'année 2023 et 94 arrivées



#### Répartition des effectifs par catégorie d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Catégorie A	69	63	52%
Catégorie B	110	93	54%
Catégorie C	172	437	28%
Contrat d'apprentissage	4	10	28%
Contrat de droit privé	5	1	83%
<b>Total</b>	<b>360</b>	<b>604</b>	<b>37%</b>

#### Rappel des effectifs 2023

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Catégorie A	63	60	51%
Catégorie B	110	90	55%
Catégorie C	169	428	28%
Contrat d'apprentissage	6	9	40%
Contrat aidés	5	7	42%
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>594</b>	<b>37%</b>

### Rappel des effectifs 2022

Catégorie d'emploi	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Catégorie A	62	62	50%
Catégorie B	99	88	53%
Catégorie C	167	449	27%
Contrat d'apprentissage	8	7	53%
Contrat aidés	7	20	26%
Total	343	626	35%

La parité est quasiment respectée pour les emplois de catégorie A et B. La proportion de femmes en catégorie C représente 28.2%.

### Répartition des effectifs par filière au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	201	69
Technique	87	470
Sportive	10	17
Animation/Jeunesse	7	4
Culturelle	43	33
Médico-sociale	3	
Hors filière	9	11
Total	360	604

### Rappel des chiffres 2023

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	193	64
Technique	87	461
Sportive	8	17
Animation/Jeunesse	8	4
Culturelle	42	31
Médico-sociale	3	0
Hors filière	12	17

Total	353	594
-------	-----	-----

#### Rappel des chiffres 2022

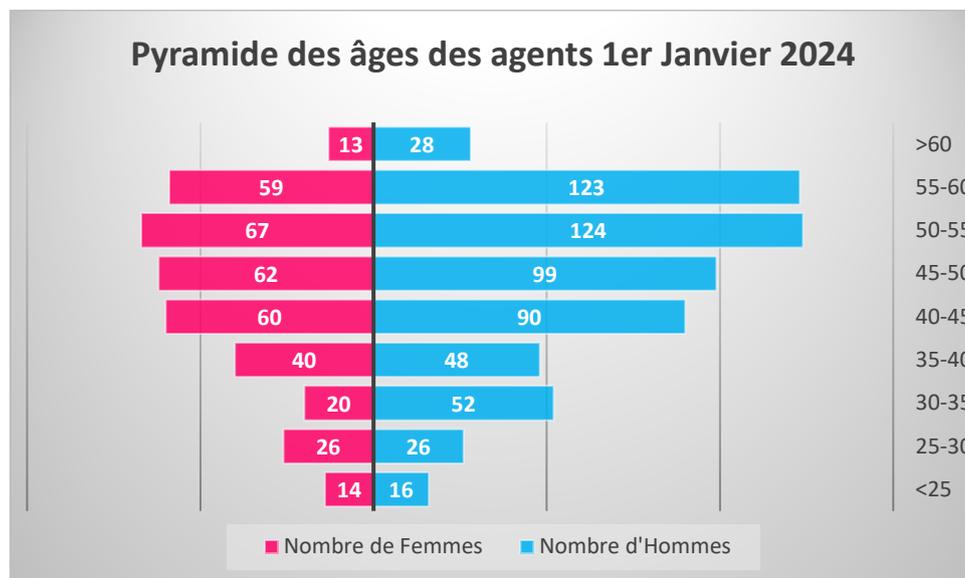
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	187	68
Technique	85	478
Sportive	7	17
Animation/Jeunesse	8	4
Culturelle	37	31
Médico-sociale	3	0
Hors filière	16	28
Total	343	626

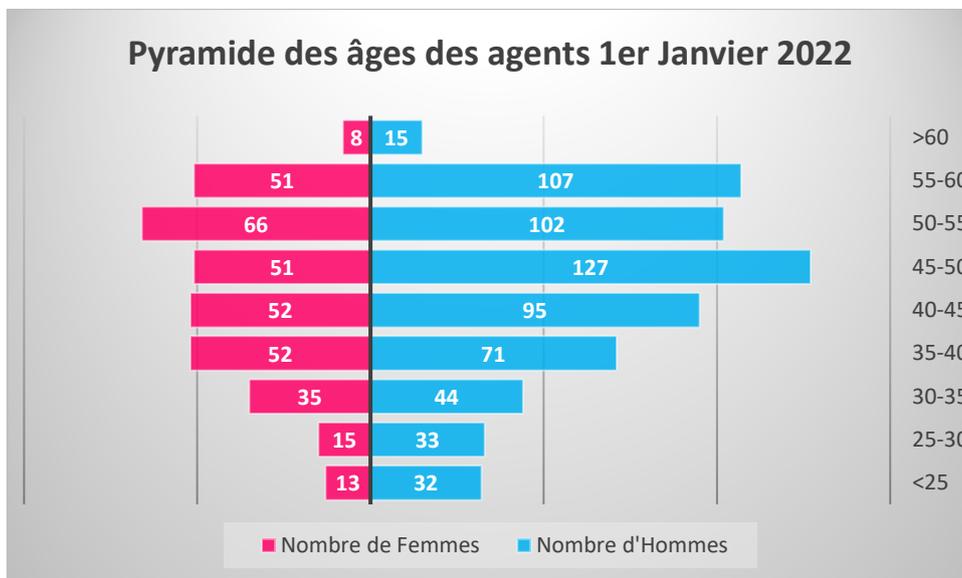
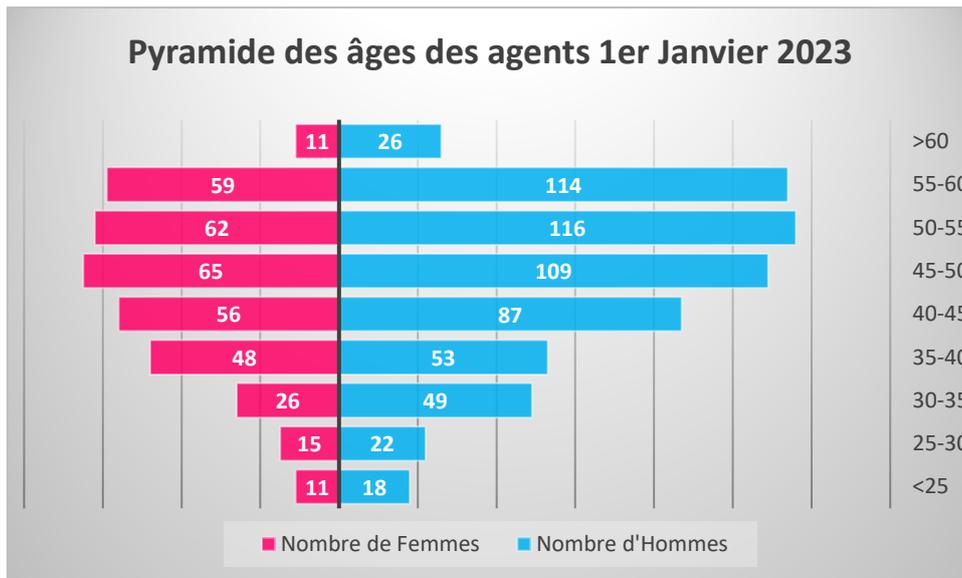
Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des Adjointes administratifs territoriaux

- part des femmes 83.3%

Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des Adjointes techniques territoriaux

- part des hommes 87.5%





En 2024, l'âge moyen des femmes est de 45 ans et celui des hommes est de 46 ans et 7 mois.

Alors qu'en 2023, celui des femmes était de 45 ans et 2 mois et des hommes 46 ans et 3 mois.

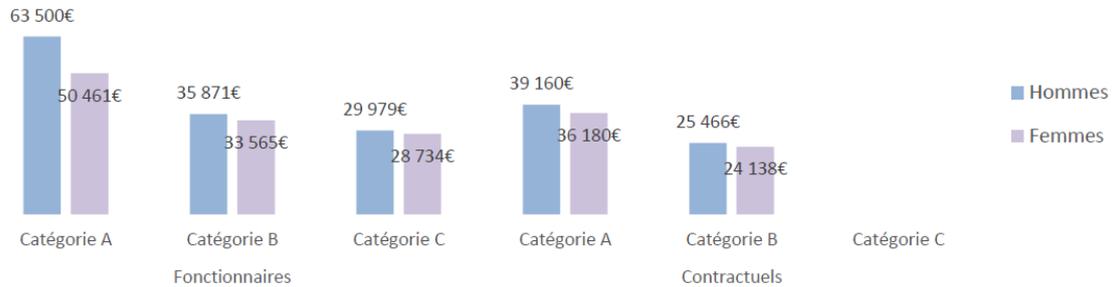
Et en 2022, pour les femmes il était de 44 ans et 1 mois et pour les hommes, 44 ans et 7 mois

## 1.2 La formation professionnelle

En 2023, le nombre de jours de formation accordé aux agents s'est élevé à 2101 jours dont 1064 jours pour les femmes soit 50.6%.

## 1.3 La rémunération (chiffres 2021)

### ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Les écarts de rémunérations s'expliquent principalement par :

- les déroulements de carrière différents selon les filières, l'avancement de grade dans la filière technique est plus favorable que dans la filière administrative.
- l'occupation des emplois fonctionnels et de direction majoritairement par des hommes. Sur les 28 membres de la direction, 6 sont des femmes soit 21.4%.
- les postes dont la rémunération est majorée pour tenir compte de contraintes temporelles sont principalement occupés par des hommes (postes avec astreintes, travail de nuit, travail les week-end et jours fériés,...)
- une moyenne d'âge des femmes plus jeune que celle des hommes.

Afin de garantir l'égalité de rémunération, le régime indemnitaire de la collectivité (RIFSEEP) intègre un montant socle intitulé part « grade » dont le montant varie selon la catégorie hiérarchique mais indépendamment de la filière d'emploi.

## 1.4 La durée du travail

En catégorie A, 6 femmes et 3 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet, soit 6,30% des agents de la catégorie.

En catégorie B, 19 femmes et 11 hommes exercent à temps partiel ou temps non complet, soit 13,64 % des agents de la catégorie.

Ces postes sont principalement occupés par les agents des conservatoires qui occupent des emplois à temps non complet.

En catégorie C, 35 femmes et 3 hommes travaillent à temps partiel ou temps non complet soit 6,05% des agents de la catégorie.

## 1.5 Le déroulement de carrière et accès à l'emploi

En 2023 :

- 388 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon : 246 hommes et 142 femmes (36,5%)
- 120 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 86 hommes et 34 femmes (28, 33%) dont 4 hommes et 2 femmes suite examen pro
- 7 agents ont bénéficié d'une promotion interne : 4 hommes et 3 femmes (42%)
- 7 agents ont été nommés suite concours : 3 hommes et 4 femmes (57 %)

Dans le cadre des lignes directrices de gestion, la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés devra être étudiée pour les décisions en matière d'avancement de grade au titre de l'année 2024.

En matière de recrutement, 80 personnes ont été recrutées au cours de l'année 2023, soit 36 hommes et 44 femmes (55%).

Depuis quelques années, il est observé la féminisation de certains métiers. La collectivité prend donc en compte ces évolutions. Le service collecte et traitement des déchets accueille depuis avril 2018 du personnel féminin dans ses nouveaux locaux situés à Annezin puisqu'ils sont équipés de vestiaires et sanitaires pour les femmes. En 2019, les premières « ripeuses », « conductrices poids lourds » et « agentes de déchetterie » ont été recrutées pour assurer des remplacements ou en qualité de saisonnières pour le ramassage des déchets verts.

Les problématiques liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ont été des axes de réflexion dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux menée en 2021.

Ainsi 81.4% des personnes sondées estiment arriver à concilier leur travail et les obligations familiales.

En ciblant les services à forte représentation féminine (secrétariat, administration générale, comptabilité et ressources humaines), ce pourcentage atteint 92% des agents ayant répondu à l'enquête.

Afin de faciliter les responsabilités familiales, des dispositifs existent tels que le congé parental, le congé maternité, le congé paternité et le congé « garde d'enfant ».

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans. Il ne peut pas être refusé. Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les 2 parents simultanément.

Afin de faire face aux aléas liés à la garde d'enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap, les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées en cas de maladie ou de fermeture imprévue du lieu d'accueil habituel de l'enfant.

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent + 1 jour. Cela équivaut à 6 jours par an pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Lorsque les 2 parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de 12 jours par an répartissables entre les parents à leur convenance. Peuvent aussi bénéficier de 12 jours par an, les agents qui assument seuls la charge de leur enfant, dont le conjoint est à la recherche d'un emploi, ou dont le conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour ce motif.

Dans le cadre de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du début du 3ème mois de grossesse et d'autorisations d'absences afin d'effectuer les examens prénataux. Depuis août 2014, le conjoint salarié, bénéficie d'une autorisation d'absence pour assister aux examens médicaux obligatoires, dans la limite de 3 examens. L'octroi d'une autorisation d'absence maintient l'agent en position d'activité. L'absence est donc considérée comme service accompli notamment en matière d'avancement ou de rémunération.

Afin de garantir la neutralisation de l'impact de la gestion de la parentalité sur les évolutions professionnelles, la direction des ressources humaines veille à ce que ces congés dits « familiaux » ne pénalisent pas les agents dans leur évolution professionnelle.

## 2. L'action de la collectivité

D'ores et déjà les actions RH sont menées afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité hommes-femmes. La collectivité veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents.

Dans le cadre de la loi ° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, de nouvelles obligations afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sont à mettre en place dans les collectivités.

En 2021, la collectivité a élaboré son plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, après avis du Comité technique. Il comporte des mesures permettant notamment de :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité technique est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Ce plan d'action est en cours de réactualisation et sera soumis à l'avis du Comité Social Territorial au premier semestre 2024.

# Partie 2 – Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes sur le territoire

## 1. L'accès au droit

Au titre de sa compétence « Accès au Droit et Prévention de la Délinquance », la Communauté d'Agglomération mobilise un réseau de partenaires pour accompagner et orienter les habitants au quotidien dans l'accès au droit.

Elle mène notamment depuis plus de dix ans une politique volontariste de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales et conjugales dont plus de 90% des victimes sont des femmes.

Sur un territoire où les atteintes aux personnes sont supérieures aux atteintes aux biens, il semble en effet primordial de se mobiliser contre un phénomène qui touche toutes les classes sociales, quels que soient l'âge, la culture ou l'orientation sexuelle des individus.

Chaque année, des actions collectives de prévention des violences intrafamiliales (VIF) sont mises en place par le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD) en lien avec le « Réseau de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales » dont le pilotage est assuré par la Sous-Préfecture de Béthune et l'animation par La Vie Active. Ce réseau de professionnels a pour objectifs :

- La mutualisation des compétences et des moyens pour faciliter les parcours des victimes et ce, par des orientations efficaces ;
- L'interpellation du grand public en déployant des actions communes de sensibilisation et de prévention ;
- La sensibilisation et l'information des professionnels susceptibles d'accueillir du public.

La Communauté d'agglomération, via le CISPD, est un membre actif du réseau de lutte contre les VIF, piloté par le Sous-Préfet d'arrondissement et animé par la Vie Active. Le CISPD de la CABBALR participe aux comités de pilotage (COFIL) avec le Parquet, le Département, les services de Police et Gendarmerie, la CAF, l'Education Nationale, les ISCG et les associations d'aide aux victimes (France Victimes 62, CIDFF).

D'autres partenariats sont menés au titre de l'accès au droit avec le Conseil Départemental de l'Accès au Droit (CDAD) et les professionnels du droit (avocats, notaires, délégués au défenseur des droits ...).

En 2023, les actions suivantes ont été proposées :

- ✓ La formation des référents communaux

Partant du constat que les maires ou élus peuvent être confrontés dans leurs fonctions aux violences intrafamiliales ou encore être amenés à côtoyer autant les victimes que leurs auteurs présumés, une conférence avait été organisée en 2022 en présence de Madame Laëtitia DHERVILLY, Haute Fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, ainsi que Madame Amel GACQUERRE venue évoquer l'aide d'urgence pour les femmes victimes de violences conjugales dans le cadre de ses travaux au Sénat ; à laquelle plus de 70 communes de la communauté d'agglomération étaient représentées. Face à cette forte mobilisation et aux nombreuses questions soulevées par les élus, le Réseau VIF a proposé aux communes de nommer un référent VIF qui sera formé et informé.

En novembre 2023, 45 référents ont suivi une première session de formation comprenant une journée complète de formation par une psychologue ainsi qu'une demi-journée de présentation des associations et institutions accompagnant les victimes et les auteurs.



- ✓ Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre de la journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le réseau VIF de l'arrondissement de Béthune a organisé, en association avec l'Association Socio-Educative et Judiciaire (ASEJ) une marche/course. L'action s'est déroulée autour de la gare d'eau de Béthune, le samedi 25 novembre 2023.

L'objectif du réseau était de sensibiliser les associations sportives et les habitants du territoire aux violences faites aux femmes. Plus de 200 personnes ont participé à ce rassemblement pour un total de 1096 kms parcourus.



✓ Mise en place d'un observatoire des VIF

Malgré un phénomène en forte expansion, il reste difficile d'avoir une photographie des violences intrafamiliales à l'échelle locale. C'est pourquoi, le réseau de l'arrondissement de Béthune a mis en place un groupe de travail en 2023 pour la création d'un observatoire. Une cartographie des VIF a ainsi été réalisée pour l'année 2022, mettant en avant que ce sont les secteurs péri-urbains et ruraux qui sont les plus impactés.

✓ Sensibilisation des futurs professionnels de santé à l'IFSI de Saint-Venant

Un partenariat est mené depuis plusieurs années avec l'Institut en Soins Infirmiers (IFSI) de Saint-Venant. Le 3 février 2023, des professionnels de l'aide aux victimes sont intervenus auprès d'une centaine d'élèves aides-soignants, auxiliaires de puéricultures et infirmiers. Les différents professionnels ont exposé leurs missions en les mettant en situation sur des problématiques qu'ils pourraient rencontrer dans leur cadre professionnel.



✓ Promotion du violentomètre dans les pharmacies et boulangeries

Une opération de prévention à destination du grand public a été réalisée sur des sacs à pharmacie et les étuis à baguette. 20 000 sacs ont été distribués dans 40 pharmacies et 25 000 étuis dans 40 boulangeries sur l'ensemble du territoire. Les sacs et étuis arboraient un violentomètre, un outil simple et utile pour sensibiliser aux violences conjugales en "mesurant" si sa relation amoureuse est basée sur le

consentement et comporte ou pas des violences. Cette initiative a été relayée dans la presse locale mais aussi au journal télévisé de TF1.



- ✓ Formation violences sexuelles avec l'Unité Régionale de Soins aux Auteurs de Violences Sexuelle (URSAVS)

Les gendarmes et policiers prenant en charge spécifiquement les situations de VIF sur l'arrondissement de Béthune ont fait part de leur besoin en formation sur les auteurs. Le Conseil Local de Santé Mentale (CLSM) et le CISPD de la Communauté d'agglomération ont pu leur proposer une formation le 15 novembre 2023 sur « la prise en charge des auteurs de violence sexuelle » dispensée par l'Union Régionale de Soins aux Auteurs de Violence Sexuelle (URSAVS). L'ISG et l'ISC ont également participé à cette formation auprès des 15 gendarmes et 15 policiers présents.



Outre ces  
prévention

actions de  
des

violences intrafamiliales, le CISPD de la Communauté d'agglomération facilite au quotidien l'accès au droit des victimes au sein des point-justice communautaires et par la mise en place de poste d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie.

- ✓ Permanences d'aide aux victimes dans les point-justice communautaires

Les 3 point-justice communautaires sont situés sur les communes de Bruay-La-Buissière, Auchy-les-Mines et Houdain. Les point-justice accueillent des permanences d'aide aux victimes non payantes, financées par le Conseil Départemental de l'Accès au Droit (CDAD) et la Communauté d'agglomération.

- ✓ Les postes d'intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie

La Communauté d'agglomération cofinance depuis 2013, un poste d'Intervenant Social en Commissariat (ISC) avec le Département et le Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD) pour la zone police.

La Communauté d'agglomération a pris ensuite l'initiative du portage pour la mise en place d'un second poste d'intervenant social en zone gendarmerie en juin 2019, sur le même principe de financement tripartite. On constate qu'environ 71 % des victimes reçues par l'ISG en 2023 sont des femmes. L'ISG a reçu cette année 519 personnes et l'ISC 643 personnes.

- ✓ Prévention de la récidive

Enfin, une politique de prévention est également mise en place par le CISPD envers les auteurs de violences par le soutien financier de l'association Le Cheval Bleu qui anime avec des psychologues, des groupes thérapeutiques sur le territoire et en Maison d'Arrêt de Béthune.

#### Les perspectives

En 2024, et face à l'augmentation continue des violences intrafamiliales, les actions de prévention du réseau vont se poursuivre. Le CISPD de la CABBALR assurera encore un soutien financier précieux aux associations d'aide aux victimes et de prévention de la récidive.

#### Diverses actions sont déjà programmées

- Marche nocturne pour le Droit des Femmes, Béthune le 09 mars 2024
- Poursuite de la formation des référents communaux du 09 au 12 avril 2024
- La sensibilisation des élèves infirmiers et aides-soignants, IFSI de Saint Venant le 22 mars 2024
- Journée Nationale de l'Accès au droit, Ciné-débat en présence d'Alexandra LAMY le 28 mai 2024
- Formation des professionnels de terrain le 11 octobre 2024
- Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes à La Gare d'Eau de Béthune le 22 novembre 2024
- Promotion du violentomètre, du 24 au 30 novembre 2024
- Poursuite de l'observatoire des VIF

## 2. La Politique de la Ville

La Communauté d'Agglomération est compétente en matière de Politique de la Ville : élaboration du diagnostic du territoire et définition des orientations du contrat de ville, animation et coordination des dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local, et d'insertion économique et sociale ainsi que les dispositifs locaux de prévention de la délinquance, suivi du programme d'actions définis dans le contrat de ville.

Depuis 2014, les Contrats de Ville doivent intégrer de façon transversale le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La déléguée départementale aux droits des femmes du Pas-de-Calais et la Communauté d'agglomération sont donc mobilisées sur ce sujet, notamment dans le cadre de la politique de la ville. Cela s'est traduit par la rédaction d'une annexe à destination des porteurs de projets dans le cadre de l'Appel à Projets 2023 de la communauté d'agglomération.

La Communauté d'agglomération s'engage ainsi accompagnés de ses partenaires EGAE, la Déléguée départementale aux droits des femmes et auprès des opérateurs du Contrat de ville.

En effet, afin de communiquer davantage sur le sujet et de mettre en avant l'engagement de la Communauté d'agglomération, une annexe à l'appel à projets 2023 a été rédigée avec EGAE. Celle-ci avait pour objet de retranscrire auprès des porteurs de projets une méthodologie leur permettant de traiter cette thématique de manière transversale en tenant compte de chaque étape du déroulé de leurs actions (du diagnostic initial à l'évaluation, en passant par l'organisation logistique ou la gestion des partenariats).

Conformément à la note de cadrage de l'appel à projets du contrat de ville et grâce à l'outil d'aide édité par le groupe EGAE, la prise en compte de l'égalité femmes – hommes a été comptabilisée sur chacun des dossiers présentés selon la cotation ci-dessous :

- 0 (ne prend pas en compte)
- 1 (prise en compte de façon transversale)
- 2 (dossier correcteur d'inégalité)

### Les perspectives

La Communauté d'agglomération souhaite poursuivre la cotation « Égalité Femmes /Hommes » dans le cadre de l'appel à projets 2024.

Elle a également décidé de prendre en compte cet enjeu dans le cadre de l'écriture du Contrat de Ville « Engagements Quartiers 2030 » : vers l'égalité réelle.

## 3. La Culture

Au travers de sa politique culturelle, la Communauté d'agglomération s'engage également pour une égalité femmes-hommes, auprès des prestataires ou artistes qui interviennent sur le territoire mais aussi auprès de l'accueil du public.

Ainsi, un bilan de ces actions montre l'intérêt qu'elle y porte.

- ✓ Les programmations culturelles et musicales en 2023
  - 24 hommes et 15 femmes ont participé aux 7 concerts organisés au sein de l'Unité d'Art Sacré de Gosnay
  - 9 hommes et 7 femmes ont participé aux concerts organisés dans le cadre du festival d'été
  - 2 Hommes / 5 femmes ont contribué aux activités bibliothèques dans le cadre des Nuits de la lecture
- ✓ Donation Kijno

Dans le cadre de sa programmation in situ et hors les murs, la Donation Kijno a fait appel à 23 artistes dont 10 femmes (soit un pourcentage de 43% de femmes).

- ✓ Labanque

Labanque a invité deux commissaires d'exposition (100% de femmes) et 27 artistes pour les expositions ou en résidence (67% de femmes). Les actions culturelles programmées à Labanque ont été réalisées par 23 intervenants extérieurs (56 % de femmes).

- ✓ CLEA

En 2023, 6 artistes ont été accueillis pour des résidences-mission de 4 mois sur le territoire : 2 femmes (1 chanteuse et 1 réalisatrice) et 4 hommes (1 plasticien, 2 paysagistes concepteurs et un chanteur-musicien)

✓ Festival Les Petits Bonheurs

En 2023, 13 artistes ont été accueillis pour des résidences de créations concernant le festival Les Petits Bonheurs : 3 femmes et 10 hommes.

✓ Conservatoire Communautaire

En 2023, 25 concerts et spectacles ont eu lieu avec des intervenants extérieurs.

95 en tout avec comme répartition : 74 hommes (77%) et 21 femmes (22%).

## 4. Création d'activités et développement de l'emploi

La Direction Création d'activités et Développement de l'emploi participe activement à la mise en place d'actions et d'évènements en faveur de la sensibilisation à l'esprit d'initiative, de la création et du développement d'activités. Ces actions sont menées en veillant à une égalité d'accès femmes/hommes. Elles sont pilotées directement par l'agglomération ou en partenariat avec les acteurs de la création d'activités et d'entreprises avec lesquels des conventions d'objectifs ont été établies. Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes filles et aux femmes qu'elles ont la capacité de créer leur entreprise (autant que les hommes). Il s'agit également de les accompagner au mieux dans les différentes étapes de création en veillant à lever les freins potentiels.

### 4.1 L'emploi

La politique Emploi – Formation de la Communauté d'agglomération a pour ambition de favoriser la lisibilité de l'offre emploi/formation du territoire et de contribuer au développement d'outils de lutte contre les exclusions. L'égalité Femmes/Hommes fait partie des axes de travail transversaux de toutes actions développées.

Les actions engagées par la Communauté d'agglomération en matière d'emploi et de formation s'inscrivent dans le projet de territoire autour des priorités 3 et 4 « Garantir le bien-vivre ensemble et la proximité sur l'ensemble du territoire » et « Accélérer les dynamiques de transition économique » ; et sont déclinées autour, des enjeux suivants :

- Encourager la réussite éducative, développer l'apprentissage,
- Proposer une offre de formation en corrélation avec les besoins des entreprises du territoire,
- Développer la formation continue et l'apprentissage,
- Fédérer les outils et acteurs de l'emploi et de la formation.

En 2023, les actions menées se sont structurées autour des objectifs suivants :

- Rapprocher l'offre et la demande d'emploi pour les TPE PME, les entreprises qui s'implantent et se développent sur notre territoire.
- Mettre en place des actions autour des trois enjeux suivants :
  - Attractivité,
  - Formation,

- Recrutement,

Elles se sont organisées autour des filières prioritaires, dites en tension : Industrie, BTP, Santé et Services à la personne.

Sur les filières, notamment Industrie et BTP, qui attirent traditionnellement davantage les hommes, la Communauté d'agglomération a mis en place des actions spécifiques avec les partenaires, comme des ateliers de préparation en amont intitulés « Les femmes dans le BTP » avec témoignages de cheffes d'entreprises. Il en est de même avec l'utilisation de vidéos de promotion des filières et des outils de formations, en veillant à la mixité des publics interviewés, en zoomant sur les catégories sous-représentées (exemple les femmes dans le BTP et l'Industrie, et inversement sur les métiers du service à la personne).

➤ Les actions phares de l'année 2023

Au regard du constat précédent, l'intervention de la Communauté d'agglomération se développe autour des 3 axes suivants :

1. Développer l'attractivité des secteurs et des métiers
2. Faire connaître et développer l'offre de formation
3. Accompagner les entreprises dans leur recrutement

- ❖ Développer l'attractivité des secteurs et des métiers
  - Les actions INDUSTRIE

**Campagne de Communication « Attractivité des métiers de l'Industrie »** = réalisation d'une vidéo et d'une campagne de communication mettant en scène une conductrice d'installation

Le contenu de cette campagne de communication a été conçue avec l'appui de 10 entreprises industrielles de notre territoire. Son objectif est de casser l'image négative des métiers de l'industrie pour en faire un secteur attractif en termes de recrutement, en travaillant sur 3 problèmes de communication suivants :

- Les métiers ne sont pas connus ou mal connus,
- Les métiers du fait qu'ils sont mal connus souffrent d'une mauvaise image,
- Les candidats du fait qu'ils ne connaissent pas ou mal les métiers n'ont pas les qualifications nécessaires pour y accéder.

Il s'agit de toucher une cible la plus large possible, de mettre en place une campagne d'influence afin de donner envie aux jeunes et aux moins jeunes de s'intéresser aux métiers, formations et emplois en industrie. Les cibles directes sont donc les jeunes, les demandeurs d'emploi, les femmes et les seniors et les cibles indirectes : les entreprises, les partenaires emploi/formation, l'entourage (parents/grands-parents/professeurs).

**Industrie Tour : Visites de sites industriels et Pitch Entreprises**

L'Industrie Tour est un événement impulsé par la Communauté d'agglomération et coconstruit avec les partenaires Emploi – Formation. Il se donne pour ambition de rapprocher l'offre et la demande d'emploi en permettant aux partenaires et aux candidats de mieux connaître le tissu industriel du territoire. Cette action s'organise en deux temps :

- Visites de Sites Industriels à destination des Conseiller(e)s Emploi-Formation et des enseignants (Maxi 15 personnes – temps de visite maximum 2heures) afin de leur permettre de mieux appréhender vos métiers et de mobiliser les candidats aux offres d'emploi
- Job dating spécial INDUSTRIE avec Pitch Entreprises permettant ainsi aux candidats de connaître les entreprises présentes et découvrir la richesse des métiers et des opportunités de carrières qu'offre le secteur industriel.

Résultats 2023 :

- *3 Industries Tour dont 1 spécialisé Industrie Agroalimentaire*
  - *15 visites de sites industriels avec mises en avant de collaborateurs et collaboratrices au poste de travail*
  - *En moyenne 15 partenaires Femmes – Hommes différents sur chaque visite*
  - *27 Pitch Entreprises*
- Les actions BTP

#### Le salon du Bâtiment et des Travaux Publics « Bâtisseurs de talents BTP »

De nombreux projets structurants tels que la rénovation du Bassin Minier, le canal Seine-Nord, ainsi que les nombreuses opportunités d'emploi non pourvues, nous ont amenés à une réflexion commune autour de la mise en place d'un événement de promotion des métiers et des perspectives d'évolution professionnelle que présentent les secteurs attractifs des Travaux publics et du Bâtiment.

A l'échelle du territoire, nous avons organisé un événement collaboratif visant à promouvoir les métiers et les opportunités d'emploi et de développement dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, en nous appuyant sur les objectifs suivants :

- Coconstruire ce projet avec les partenaires du territoire afin de créer du lien entre les différentes actions et outils permettant une meilleure connaissance du secteur des BTP,
- Communiquer à l'échelle du territoire sur le secteur des BTP et son attractivité,
- Faire connaître les métiers des BTP aux collégiens, lycéens et toutes personnes en recherche d'emploi
- Promouvoir les études et/ou parcours de formation des métiers des BTP
- Proposer des temps d'échanges entre participants et professionnels afin de développer les opportunités de stages et d'emplois
- Mettre en place des actions spécifiques à destination des femmes (exemple témoignage de cheffes d'entreprises, communication non genrée sur la publicité en amont de l'événement, des actions de sourcing spécifiques...)
- Mettre à disposition des partenaires des outils ou supports réutilisables afin de continuer la promotion des métiers du BTP à l'issue de cette rencontre.

Ce salon, organisé au sein du lycée des Travaux Publics de Bruay-la-Buissière, s'est tenu les 6 et 7 avril 2023, et s'adressait aux publics suivants :

- Tous les demandeurs d'emploi avec une priorité donnée sur certaines actions aux jeunes, aux bénéficiaires du RSA et aux femmes
- Scolaires en associant les familles et les professeurs principaux
- Entreprises et salariés

Résultats 2023 :

- *10 ateliers en amont Salon « Découverte des métiers du BTP » animés par Proch'Info Formation dont un atelier dédié aux co-animé par le CORIF et une cheffe d'entreprise adhérente CAPEB « Les femmes dans le BTP »*

- 20 stands Métiers « Pratique Professionnelle » et 20 Stands Partenaires Emploi – Formation
- 90 stands Entreprises
- Soit un total de 234 exposants
- 5 Conférences « Orientation » et « Grands Chantiers »
- 4 221 visiteurs dont :
  - 1 172 participantes
  - 3 321 élèves (16 collèges et 5 lycées)
  - 900 demandeurs d'emploi dont 269 femmes en recherche d'emploi
- Evaluation des visiteurs (432 répondants) = note de satisfaction de 4.14 sur 5
  - Les actions Santé et Services à la personne

#### Le salon des métiers de la santé et des services à la personne

La Communauté d'Agglomération a inscrit la santé comme axe prioritaire dans son projet de territoire, en réponse à un déficit de professionnels. Ce déficit se traduit tant dans la couverture territoriale des professionnels libéraux de santé que dans les difficultés de recrutement de structures qu'elles soient publiques ou privées.

La Communauté d'Agglomération déploie donc une feuille de route « soutien à la démographie médicale » dans le cadre de son Contrat Local de Santé, avec pour ambition de sensibiliser les habitants de notre territoire sur les opportunités d'emploi et de formations du secteur de la santé. Car selon une récente étude, 75% des professionnels exerçant sur un territoire, sont issus de ce territoire. Face à ce constat, à l'échelle du territoire, nous avons organisé, en collaboration avec la direction de la cohésion sociale, un salon de promotion des métiers de la Santé et des Services à la personne, afin de faire découvrir les métiers liés à la santé, susciter des vocations, promouvoir les structures de notre territoire, en s'appuyant sur les objectifs suivants :

- Coconstruire ce projet avec les partenaires du secteur de la santé et les partenaires emploi-formation de notre territoire afin de créer du lien entre les différentes actions et outils permettant une meilleure connaissance du secteur de la santé et d'ancrer des habitudes de travail,
- Communiquer à l'échelle du territoire sur le secteur de la santé et son attractivité,
- Faire connaître les métiers et les opportunités de formations aux collégiens, lycéens et toutes personnes en recherche d'emploi
- Proposer des temps d'échanges entre participants et professionnels afin de développer les opportunités de stages et d'emplois,
- Mettre à disposition des partenaires des outils ou supports réutilisables afin de continuer la promotion des métiers à l'issue de cette rencontre.

Une liste de 17 métiers a été identifiée en lien avec les professionnels de la santé présents au comité de pilotage : Médecin (f/h), Infirmier (f/h), Aide-soignant (f/h), Auxiliaire de vie (f/h), Préparateur en pharmacie (f/h), Puériculteur (f/h), Auxiliaire de puériculture(f/h), Diététicien (f/h), Psychologue (f/h), Assistant dentaire (f/h), Sage-femme/maïeuticien, Masseur-kiné (f/h), Ergothérapeute (f/h), Ambulancier (f/h), Assistant de régulation médical (f/h), les métiers de l'administration et de gestion, Sapeur-Pompier (f/h).

Ce salon, organisé sur la commune d'Annezin, s'est tenu les 17 et 18 octobre 2023, et s'adressait aux publics suivants :

- Tous les demandeurs d'emploi
- Scolaires en associant les familles et les professeurs principaux
- Entreprises et salariés
- Structures publiques et privées de santé
- Organismes de formations

Résultats 2023 :

- *55 partenaires impliqués dans l'organisation*
- *17 Stands « Ilots Métiers » – Démonstrateurs Métiers animés par la présence du trinôme au stand : Professionnel – Etudiant – Organisme de formation / Education Nationale*
- *2 257 visiteurs dont 1373 élèves (21 collèges et 4 lycées), 132 enseignants, 465 demandeurs d'emploi*
- *Dont 1 442 Femmes*
- ❖ Faire connaître et développer l'offre de formation
  - Les actions INDUSTRIE

Adapter l'offre de formation en lien avec les besoins des entreprises

Résultats 2023 :

- *Impulser et faire la promotion de la formation AFPI – ACC : visite du plateau technique à destination des partenaires du territoire : 22 partenaires présents*
- *Soutien au lycée CARNOT BTS maintenance*

Faire connaître l'offre de formation de notre territoire

Résultats 2023 :

- *Rencontre ACC – Établissements scolaires du territoire : lycées professionnels, IUT et Faculté des sciences appliqués*
- *Rencontre MinthElectricity – Etablissements scolaires du territoire : lycées professionnels, IUT et Faculté des sciences appliqués au sein du Lycée Carnot avec visite des plateaux techniques du lycée*
- *Inauguration de Ecole de Production de Béthune–Bruay*
- *Livret Ecoles – Entreprises : mise en valeur des formations professionnelles du territoire*

- Les actions BTP

Promouvoir les formations dans les domaines du Bâtiment et des Travaux Publics

Résultats 2023 :

- *Salon du Bâtiment et des Travaux Publics : 20 opérateurs de formation présents pour sensibiliser sur les 20 métiers en mettant en avant la pratique professionnelle. Certains ateliers « Bâtiment » et « Travaux Publics » étaient animés par des jeunes femmes en formation et des cheffes d'entreprises, afin d'encourager le dialogue de paires.*
- *Réalisation de 2 capsules Vidéos de promotion des outils du territoire = sur les deux vidéos réalisées, nous avons mis en avant des parcours de jeunes femmes en formation et en reconversion professionnelle.*

- ❖ Accompagner les entreprises dans leur recrutement
  - Les actions INDUSTRIE

Accompagner les recrutements des entreprises qui s'implantent et se développent

En tant que porte d'entrée sur le territoire, la communauté d'agglomération accueille les entreprises en leur mettant à disposition une offre de services adaptées à ses besoins. Dans la plupart des cas, l'accompagnement Emploi -Formation fait partie des attentes des entreprises. A ce titre, nous proposons différentes actions permettant à l'entreprise de mieux connaître le tissu partenarial du territoire. Nous organisons des tours de table partenariaux, permettant en une seule réunion, de comprendre l'entreprise (ses métiers, ses besoins en recrutement et en formation, et son processus de recrutement) et de connaître des acteurs emploi-formation du territoire ainsi que leurs spécificités.

Résultats 2023 :

- *Liste des entreprises accompagnées : ACC – MINTHELECTRICITY – DESOTEC – BLACK STAR – ENNEA GREEN*
- *74 offres d'emploi accompagnées par Proch'Emploi (Cf détail fiche Proch'Emploi Béthune-Bruay) et 42 offres satisfaites*

Organiser des événements interentreprises

Résultats 2023 :

JOB DATING Industrie

- *3 rencontres organisées en 2023 : Nœux-les-Mines, Ruitz et Béthune*
- *27 entreprises participantes*
- *496 candidats participants dont 172 Candidates*
- *Moyenne de 20 candidats reçus par les entreprises lors des Job dating*

- Les actions BTP

Accompagner les recrutements des entreprises

Résultats 2023 :

- *Salon du Bâtiment et des travaux Publics : 90 stands entreprises qui proposaient des offres d'emploi en CDI, CDD et en alternance*
- *Proch'Emploi : 57 offres d'emploi « BTP » travaillées sur 209 offres (soit 27%) et 36 offres d'emploi satisfaites (Cf détail fiche Proch'Emploi Béthune-Bruay)*
  - Les actions Santé et Services à la personne

Organiser des événements interentreprises

Résultats 2023 :

- *JOB DATING Santé et des Services à la personne, organisé dans le cadre du Salon Santé et Services à la Personne :*
- *11 entreprises participantes*
- *51 candidats*

Accompagner les recrutements des entreprises

Résultats 2023 :

- *Proch'Emploi : 28 offres d'emploi « Santé et Service à la Personne » travaillées sur 209 offres (soit 13 %), 97 profils transmis aux entreprises, 17 offres d'emploi satisfaites*

Toutes nos actions sont menées et coconstruites avec les différents écosystèmes des trois filières prioritaires. Notre engagement est de jouer un rôle de facilitateur et de catalyseur de solutions innovantes au côté des acteurs de l'emploi et de la formation en faveur du tissu économique de notre territoire.

Pour communiquer sur les actions des partenaires et mettre en avant les actions développées dans le cadre de la feuille de route Emploi-Formation, nous disposons d'outils de communication spécifiques :

- Une page LinkedIn Emploi – Formation qui compte 1 200 abonnés, 124 publications en 2023, et plus de 500 partages sur nos publications,
- Un Site Emploi Béthune-Bruay : animation via des créations de contenu en lien avec nos actualités qui agrègent l'ensemble des offres de notre territoire soit une moyenne de 3 000 offres en diffusion par jour, et en 2023, 630 candidats se sont créés un compte sur notre plateforme afin de recevoir des alertes d'offres d'emploi.
- Site internet de la Communauté d'agglomération : création d'une page dédiée « L'industrie recrute sur Béthune-Bruay » pour mettre en avant les actions et actualités de cette filière.

➤ Les partenaires

La Communauté d'agglomération travaille avec l'ensemble des partenaires Emploi – Formation du territoire accompagnant du public demandeurs d'emploi ainsi que les communes, les chambres consulaires, syndicats professionnels ainsi que les acteurs à la création d'entreprises. Elle développe le partenariat avec le réseau des établissements scolaires (collèges et lycées) afin de sensibiliser dès le plus jeune âge à la diversité des métiers en tension, et cela sans distinction de sexe.

➤ Les perspectives

La Communauté d'agglomération souhaite poursuivre les actions menées en 2023 et se saisir des opportunités de partenariat en lien avec les enjeux et les filières prioritaires de la feuille de route Emploi – Formation.

Chaque action est envisagée dans une volonté de non-discrimination, et la mixité des métiers est un enjeu transversal pour sa politique Emploi-Formation

## 4.2 La Plateforme PROCH'EMPLOI Béthune – Bruay Artois Lys Romane

La Direction de l'Emploi et la Création d'Activité, porte la Plateforme Proch'Emploi, dispositif Régional en faveur de l'Emploi.

Proch'Emploi a été lancé en janvier 2016 par la Région Hauts-de-France, afin de répondre aux enjeux suivants :

- Développer les relations entre les demandeurs d'emploi et les entreprises,
- Agir avec les territoires et le monde socio-économique afin d'optimiser les opportunités concrètes d'emploi,
- Accompagner les entreprises dans le recrutement de leurs futurs collaborateurs.

Proch'emploi est un outil territorial, une réponse de proximité complémentaire aux acteurs de l'emploi du territoire et a 3 missions principales :

1. La collecte et traitement des offres du marché caché des TPE-PME (démarcher les entreprises, définir et mettre en forme des besoins de recrutement, mise en visibilité sur le territoire à travers les acteurs emploi et formation, pré sélection de candidatures, proposition de profils),
2. La mobilisation d'un réseau de Chefs de file métier autour de cette mission (ambassadeur de la plateforme, réunion autour de sujets RH),
3. L'animation de Circuits Courts (réunion de jeunes de -30ans avec des chefs d'entreprises dans un objectif de conseil et de mise en réseau).

➤ Focus sur l'égalité Hommes/Femmes à travers quelques chiffres des 3 missions

1. Offres : 209 offres détectées par notre plateforme :
  - a. 953 candidats proposés aux entreprises dont 317 Femmes
  - b. 125 personnes mises à l'emploi dont 33 Femmes
2. Animation Chef de file Métiers : 35% sont des ambassadrices
3. Circuits courts : 27 jeunes participants dont 14 participantes

➤ Les partenaires

Toutes ces actions et offres d'emploi comportent l'appellation H-F et la plateforme veille à cette égalité et agit en faveur de la non-discrimination.

La plateforme Proch'emploi travaille avec l'ensemble des partenaires du territoire accompagnant du public demandeurs d'emploi ainsi que les communes, les chambres consulaires, syndicats professionnels ainsi que les acteurs à la création d'entreprises.

Des conventions sont signées entre la Région Haut de France et la Direction de France Travail et de la Mission Locale sur ce dispositif.

➤ Les perspectives

La plateforme respecte les objectifs définis par le cadre du dispositif et réalisera, en 2024, 5 à 6 rencontres jeunes/entreprises (Circuit Court) ainsi que 2 animations à destination des entreprises (chefs de file métier).

De plus, la plateforme participe à l'ensemble des actions de l'équipe relatives au respect de la feuille de route emploi-formation sur les thématiques de l'attractivité des métiers, du recrutement et de la formation.

### 4.3 Aides aux TPE en milieu rural et QPV

La Communauté d'agglomération met en œuvre un dispositif d'aide auprès des TPE qui se situent en milieu rural ou en Quartiers Politique Ville.

Ainsi, sur l'année 2023, 63 entreprises ont été bénéficiaires des aides, parmi lesquelles 23 sont dirigées par des femmes en tant que dirigeantes.

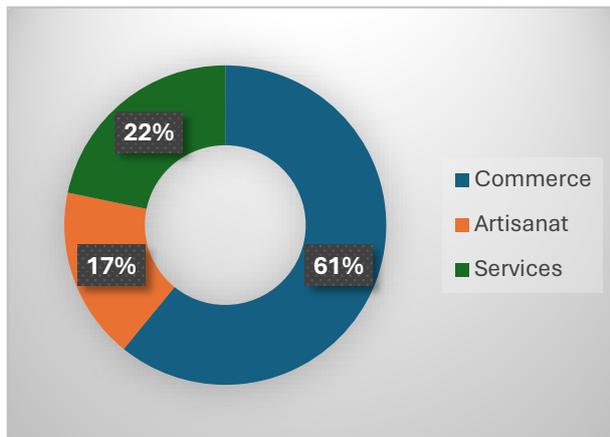
Une subvention totale de 186 047 euros a été accordée aux 22 entreprises en création, pour participer à leurs investissements et favoriser la création de 47 emplois (1 000 euros par emploi créé).

Une avance remboursable de 46 194 euros a également été octroyée à une entreprise pour son développement et la création de l'emploi de la dirigeante.

La part des femmes dans la création d'entreprises est donc de 37 % en 2023.

A elles seules, les « entreprises féminines » ont créés 58 % des emplois.

On constate une constante progression de la part des entreprises bénéficiaires des aides aux TPE dirigées par des femmes.



En 2023, le secteur d'activités le plus représenté par les femmes est le commerce (61 % des activités), loin devant les services (22 %) et l'artisanat (17 %).

La branche d'activité du commerce de l'hôtellerie-café-restauration (HCR) est surtout concernée, les créations étant majoritairement des restaurants, vente ambulante de fruits et légumes, pâtisseries, Food trucks, épiceries.

Ce constat représente une différence par rapport aux années précédentes pour lesquelles les femmes étaient davantage représentées dans le secteur des services, car elles sont souvent à la tête de salons de coiffure et instituts de beauté. Les hommes sont quant à eux davantage présents dans les métiers du bâtiment et l'hôtellerie-restauration, aussi en 2023.

#### 4.4 L'entrepreneuriat

L'année 2023 était dédiée au lancement de l'Académie et de ses promotions. Dans le même temps, la Communauté d'agglomération profite de ces promotions pour constituer une communauté d'entrepreneurs. Elle s'appuie sur une dynamique partenariale et sur de nombreuses actions vouées à constituer des collectifs d'entrepreneurs : le cercle des femmes, le club bge, club ESS, la bourse et le salon de Soroptimist, les temps d'échanges FCE France.... Les nouveaux enjeux seront d'animer ces collectifs et de les aider dans leur développement d'activités.

De plus, à travers divers conventionnements et actions autonomes, elle maintient les actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat auprès de différents publics. Dans le même cadre, l'accompagnement des porteurs de projet est un axe prioritaire de notre action en matière d'entrepreneuriat sur le territoire de la Communauté d'Agglomération de Béthune Bruay Artois Lys Romane.

A travers ses actions et celles de ses partenaires, la Communauté d'agglomération travaille à sensibiliser et accompagner au mieux les porteuses de projet. A ce sujet, l'Académie de l'Entrepreneuriat a lancé une promotion 100% féminine, pour amener les porteuses de projet à oser l'entrepreneuriat et à dépasser les barrières limitantes.

- Bilan actions
- ❖ Sensibilisation à l'esprit d'initiative

#### BGE

A travers l'action « J'éveille », la BGE sensibilise les classes de collégiens de notre territoire à l'esprit d'initiative. Sur l'année 2023, c'est au total 236 élèves sensibilisés dont 129 femmes. 5 Entrepreneurs ont témoigné lors de ces ateliers de sensibilisation, dont 4 cheffes d'entreprises du territoire.

## Dreamakers

- 712 élèves sensibilisés sur notre territoire et 72 enseignants.

	Enseignant femme	Enseignant homme	Effectif filles	Effectif garçons
Expériences pédagogiques Collège	3	1	13	36
Expériences pédagogiques Lycée	4	1	28	36
Camp de l'Innovation	8	6	72	96
Total	15	8	113	168

- ❖ Accompagnement à la création d'activité :

## Promotion d'entrepreneurs

Deux promotions accompagnées :

- La première promotion visait à accompagner les 18-30 ans : 10 porteurs de projets – 3 femmes / 7 hommes
- La deuxième promotion 100% féminines avec 9 porteuses de projets accompagnées, avec notamment un partenariat établi avec trois clubs d'entrepreneures du territoire : Le cercle des femmes, soroptimist et Femmes Cheffes d'Entreprises.

Les porteuses de projet ont pu participer au salon « Talent de Femmes » organisé par Soroptimist, salon réservé exclusivement aux femmes.

## Artois Initiative

En 2023, Initiative Artois a accueilli 369 porteurs de projet (dont 40% de femmes). 217 porteurs de projet ont été présentés un projet en comité (dont 34 % de femmes). 192 ont obtenu un accord de financement (dont 32 % de femmes).

Artois Initiative organise des événements de réseautage destinés aux femmes cheffes d'entreprises et porteuses de projets de notre territoire : 4 Cercles des femmes se sont réunis en 2023.

## BGE

La BGE organise des permanences d'information et d'accompagnement sur notre territoire et participe à amener les porteuses de projet à oser l'entrepreneuriat :

- 98 personnes du territoire reçues en 2023 chez BGE Hauts de France grâce aux 25 permanences réalisées sur Bruay la Buissière. (52 hommes et 46 femmes)
- 56 personnes du territoire reçues en 2023 chez BGE Hauts de France grâce aux 12 permanences réalisées sur Billy Berclau. (22 hommes et 34 femmes)
- 37 rendez-vous réalisés grâce aux 21 permanences réalisées sur Isbergues. (26 premiers contacts dont 14 femmes et 12 hommes et 11 rendez-vous d'accompagnement)
- 48 rendez-vous réalisés grâce aux 23 permanences réalisées sur Lillers (35 premiers contacts dont 32 femmes et 3 hommes)

A travers son incubateur, la BGE a accompagné 4 parcours sur notre territoire, dont trois femmes.

## Pas-de-Calais Actif

- 38% des projets accompagnés dans le cadre de l'action « Cap Quartier » étaient portés par des femmes

### ➤ Les partenaires

Voici une infographie reprenant l'ensemble des partenaires avec qui la Communauté d'agglomération oeuvre au quotidien pour stimuler l'entrepreneuriat féminin



### ➤ Les perspectives

Pour les deux prochaines années la Communauté d'agglomération travailler sur des axes qui permettront de favoriser la prise d'initiative des femmes sur son territoire :

- Engager un travail structurant sur la communication

Un travail va être engagé à la fin du premier semestre 2024 sur l'élaboration d'une stratégie de communication à l'aide d'un AMO pour mieux communiquer et promouvoir les actions. C'est aussi un moyen d'atteindre toutes les cibles de nos actions, en particulier les porteuses de projet, pour les informer et les orienter vers les circuits d'accompagnement à la création et reprise d'entreprises.

- Poursuivre les actions de sensibilisation et renforcer le lien avec les universités

Comme le démontre ce rapport, les actions de sensibilisation auprès des différents publics touchent aussi bien les hommes que les femmes. En renforçant nos liens avec l'univers scolaire et universitaire, nous souhaitons capter au plus vite les jeunes diplômé(e)s sur notre territoire, pour les informer et les accompagner dans un éventuel projet entrepreneurial.

- Développer une communauté d'entrepreneurs sur notre territoire

En mobilisant les acteurs économiques dès leur entrée dans le monde de l'entrepreneuriat, la Communauté d'agglomération évite l'isolement des porteurs de projet et facilite leur accès dans la sphère socio-économique de son territoire. En orientant certaines de ses actions spécifiquement sur l'intégration des porteurs de projet, elle leur permet de lever plus rapidement les doutes liés aux barrières limitantes.

## 4.5 Politiques intercommunales en faveur du commerce et de l'artisanat

A travers la politique intercommunale du commerce et la politique en faveur de l'artisanat la Communauté d'agglomération accompagne la redynamisation des centres villes et bourgs et permet aux habitants de bénéficier d'offres de services de proximité sur l'ensemble du territoire.

Plusieurs actions ont été mises en place :

- ✓ Boutique à l'essai

En 2023, 2 boutiques ont été ouvertes à Auchel, 1 à Lillers, toutes dirigées par des femmes.

5 boutiques ont été accompagnées en post création : 5 femmes.

- ✓ Commerç'en test

1 commerc'en test a été inauguré en 2023, dirigé par un homme.

- ✓ Partenariat Chambre de Métiers et de l'Artisanat Hauts de France

Le partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Hauts de France consiste à :

- Maintenir et développer l'artisanat local en Milieu Rural
- Faire émerger les projets et les emplois de l'artisanat
- Redynamiser le territoire et répondre aux besoins des artisans et des habitants

L'action repose sur un appui aux dirigeants des TPE artisanales en Milieu Rural pour maintenir l'activité et/ou muscler leur développement en leur proposant un accompagnement personnalisé (objectifs structuration et développement économique, anticipation des besoins et des difficultés)

Un premier diagnostic est réalisé (faiblesses, besoins) puis un accompagnement sur mesure est proposé)

En 2023, 97 diagnostics ont été réalisés.

76% des dirigeants interrogés étaient des hommes, 24 % des femmes

- Un atelier de sensibilisation à la retraite et à la transmission des entreprises artisanales a été organisé le 06 novembre 2023.

Il a permis d'accueillir 9 artisans et 4 artisanes

De plus, des évènements de valorisation des artisans de qualité ont eu lieu tout au long de l'année dans les entreprises.

Ce sont ainsi 25 distinctions qui ont été remises au cours de l'année 2023 dont 9 à des artisanes.

- Les partenaires

La Communauté d'agglomération mène sa politique avec l'aide des 100 communes, la Chambre des métiers et de l'artisanat, la BGE et Artois Initiative.

## 4.6 L'ambassadeur numérique

Accompagner et rendre autonomes sur l'utilisation des outils numériques les artisans et commerçants de la communauté d'Agglomération Béthune-Bruay, Artois Lys Romane. Cet accompagnement à l'inclusion numérique vient en amont des formations et dispositifs proposés par les acteurs du territoire. Il est entièrement pris en charge grâce à des financements européens.

### RENCONTRER :

En 2023, l'ambassadeur numérique commerce et artisanat a rencontré 216 commerçants et artisans.

Parmi eux, 74 étaient des hommes et 142 des femmes.

Dans le détail : 47 étaient des artisans, comprenant 18 hommes et 29 femmes, et 169 étaient des commerçants, comprenant 56 hommes et 113 femmes.

### DIAGNOSTIQUER :

Sur les 216 personnes rencontrées, 47 ont réalisé un diagnostic numérique.

Sur les 47 personnes 6 étaient des artisans dont 3 hommes et 3 femmes, et 41 étaient des commerçants dont 5 hommes et 36 femmes.

### ACCOMPAGNER :

Sur les 47 personnes diagnostiquées, 14 ont eu besoin d'un accompagnement numérique.

Sur les 14 personnes, 3 étaient des artisans dont 1 homme et 2 femmes et 11 étaient des commerçants dont 1 homme et 10 femmes.

Les Partenaires sont les 100 communes de la CABBALR, la CMA, la BGE et la CCI.