



Rapport

sur la situation en matière

d' **égalité entre**
les femmes

et les hommes

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



2024



Un rapport en matière d'égalité

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 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 2024 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 élus, des agents 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.



La politique des ressources humaines



Communauté d'Agglomération

Béthune-Bruay

Artois Lys Romane





Le contexte national et territorial

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 les femmes et les 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.

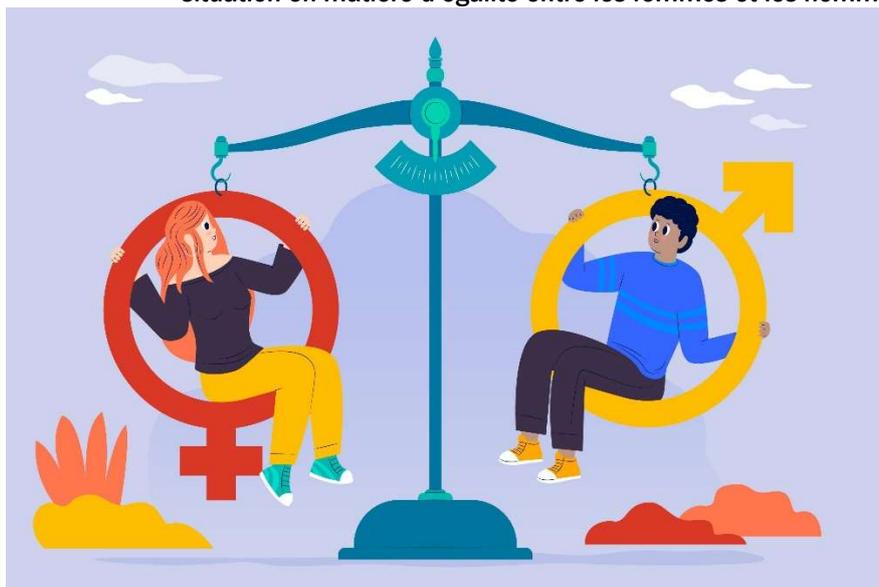
En 2021, les femmes ont toutefois un salaire équivalent temps plein qui reste inférieur à 14,5 % à celui des hommes.

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.

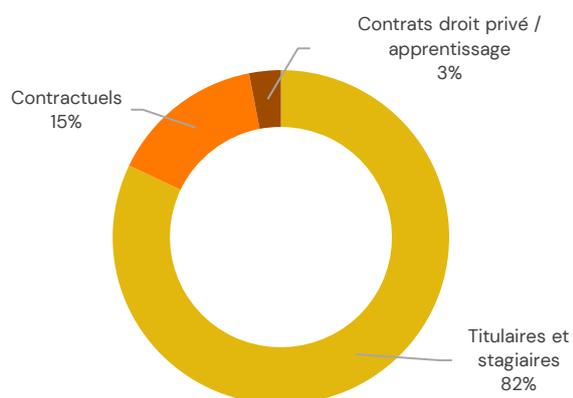


Etat des lieux de la Communauté d'Agglomération

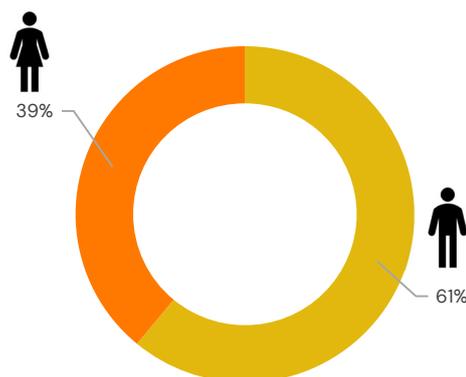
Les effectifs

Au 1er janvier 2025, la collectivité compte 1 019 collaborateurs permanents.

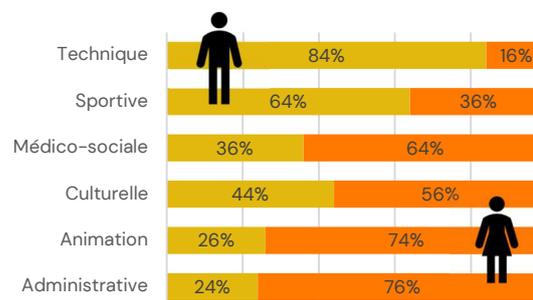
Ils sont répartis comme suit :



Répartition femmes / hommes

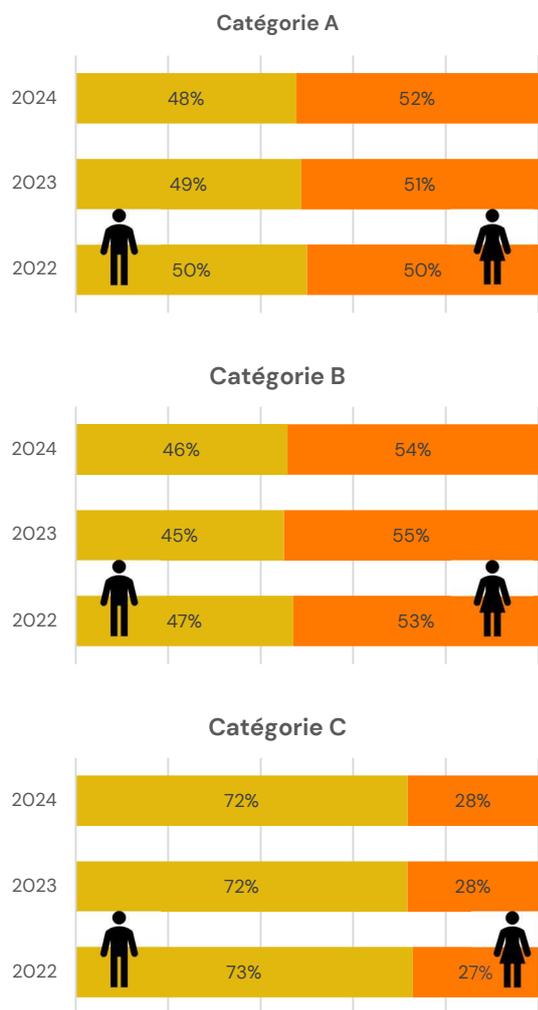


Répartition par sexe dans chaque filière



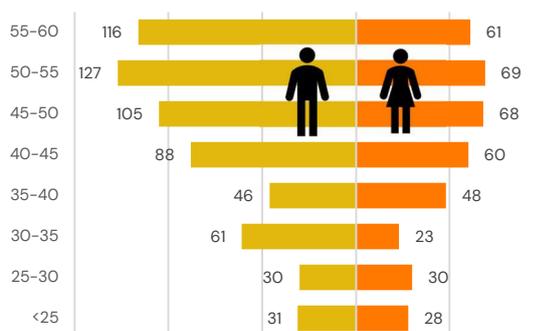
En 2024, les filières administrative, animation et médico-sociale demeurent majoritairement féminines alors que les filières technique et sportive comptent toujours majoritairement des hommes.

Répartition par catégorie d'emploi

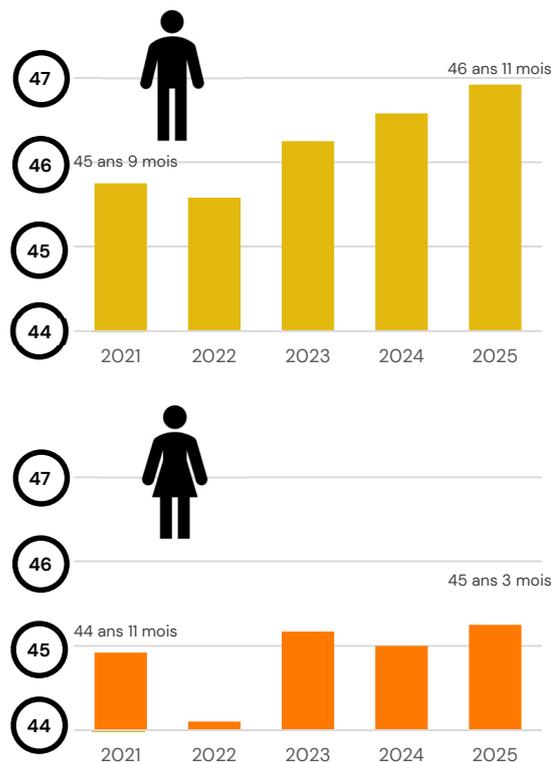


La parité est quasiment respectée pour les emplois de catégorie A (taux de féminisation de 53%) et B (taux de féminisation de 55%). La proportion de femmes en catégorie C est en constante progression depuis 2022 et représente 29,6%.

Pyramide des âges des agents



Âge moyen des agents



L'âge moyen des agents de la Communauté d'Agglomération est de 46 ans et 3 mois, soit près de 3 mois de plus qu'en 2024.

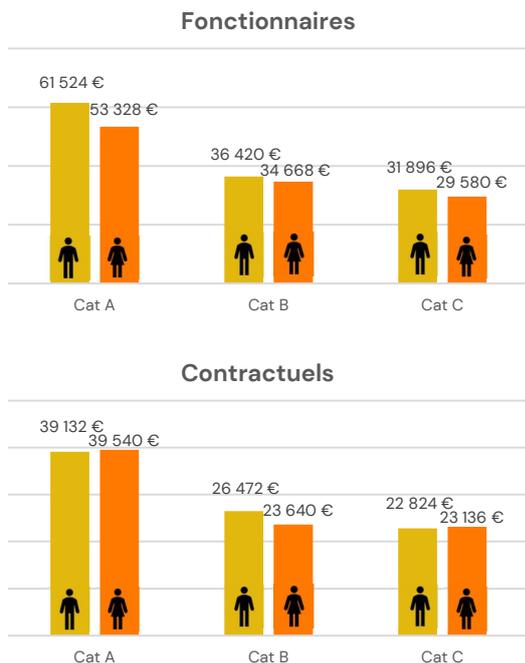
La formation professionnelle



Malgré un nombre de jours de formation en baisse de près de 25% par rapport en 2023, la part des femmes ayant suivi une formation reste stable.



La rémunération (chiffres RSU 2023)

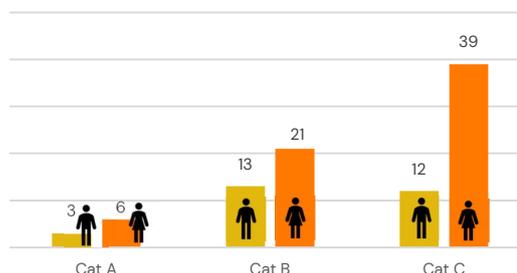


Les écarts de rémunérations s'expliquent principalement par :

- 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 le week-end et jours fériés, ...)
- une moyenne d'âge des femmes plus jeunes que celle des hommes

Enfin, conformément aux obligations réglementaires, la Communauté d'Agglomération publie sur son site internet la somme des 10 rémunérations les plus élevées de ses agents, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. En 2023, cette somme s'élève à 932 802,56 € et elle se répartit entre 1 femme et 9 hommes.

La durée de travail

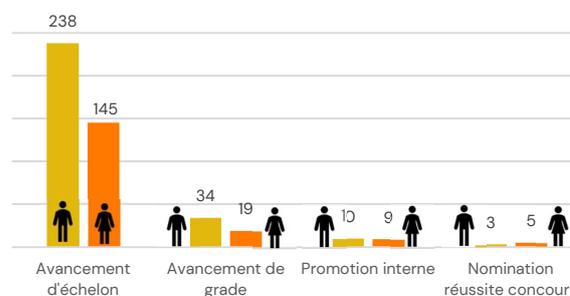


En 2024, 94 agents exercent une activité à temps partiel ou à non complet. Par rapport à 2023, celui-ci est en augmentation de 22%.

Cette situation s'explique notamment par le fait que les emplois occupés par ces agents sont affectés dans les conservatoires.

Le nombre de femmes concernées est plus important (70%) que celui des hommes quelle que soit la catégorie d'emploi avec une tendance vers un rééquilibrage puisque la part des hommes ayant une activité à temps partiel ou à temps non complet augmente par rapport à 2023 passant 22% à 30%.

Le déroulement de carrière et accès à l'emploi



En 2024, 463 agents ont bénéficié soit d'un avancement d'échelon, d'un avancement de grade, d'une promotion interne ou d'une nomination suite à la réussite d'un concours. Ce nombre est en baisse par rapport à 2023, soit une diminution de 11,3%.

La part des femmes ayant pris part à ces déroulements de carrière est certes inférieure à celle des hommes mais elle progresse entre 2023 et 2024, passant de 35% à 38,5%.

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 2025, notamment pour atteindre les



objectifs de l'indicateur « Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes » de l'Index égalité femmes-hommes mis en place en 2024.

En matière de recrutement, il convient de noter une inversion de la tendance par rapport à 2023 où la part des femmes était plus importante que celle des hommes.



Néanmoins, depuis quelques années, il est observé la féminisation de certains métiers. La Communauté d'Agglomération 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.

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

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 leurs 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

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.

Aucun agent n'a sollicité ce type de congés en 2024.

Le congé paternité

Le congé de paternité d'une durée de 25 jours calendaires (32 jours calendaires en cas de naissance multiple) est accordé après la naissance d'un enfant. Il est ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère. Il est accordé dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Il se décompose en 2 périodes : une période obligatoire de 4 jours calendaires accolés aux 3 jours de naissance et une période facultative qui pourra être prise plus tard et être fractionnée en deux périodes minimales de 5 jours chacune).

12 agents ont bénéficié de ce type de congés en 2024.

Le congé « garde d'enfant »

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.

246 jours d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants ont été utilisés en 2024. 54% de ces jours ont été utilisés par des hommes.

Facilités liées à la grossesse

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.

L'action de la Communauté d'Agglomération

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 n° 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 2024, la collectivité a élaboré son nouveau plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, après avis du Comité Social Territorial. 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 CST 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.

Actions en faveur de l'axe 1 /

Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

> Déterminer le pilotage du plan d'action : Pilotage porté par un référent RH et validation du plan d'action et du calendrier par les membres du CST

Pilote	DRH – Référent Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle
Modalités	Réunion annuelle avec le Référent Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle et les membres du CST
Calendrier	1 réunion par an : 1 réunion en mars 2025 et 1 réunion en mars 2026
Indicateurs	Nombre de réunions sur la période 2024/2026

> Impliquer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche

Pilote	DRH – Référent Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle
Modalités	Information au gré des actions menées – Information au CST au moins une fois par an
Calendrier	À partir de 2025 : 1 réunion en juin chaque année
Indicateurs	Nombre de bilans présentés et d'actions d'information auprès du CST sur l'état d'avancement des actions en faveur de l'égalité professionnelle

Actions en faveur de l'axe 2 /

Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

> Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes

Pilote	DRH – Pôle Carrière / Assistant RH en charge de la GPEEC CST
Modalités	Diagnostiquer les sources d'inégalités Présentation des indicateurs et leurs évolutions
Calendrier	Présentation annuelle au CST en 2024 – 2025 – 2026
Indicateurs	Bilan annuel des avancements de grades et promotions internes Indicateurs du rapport social unique (RSU) et suivi de l'évolution : • Avancements et promotion interne (volume par sexe / nature de l'avancement) • Avancements de grade par filière / catégorie / sexe

> Mieux informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite lors des demandes de temps partiel

Pilote	DRH – Pôle Carrière et pôle en charge de la communication Partenariat avec les managers
Modalités	Communication journal interne Courrier d'information aux agents demandeurs de temps partiel ou recrutés à temps non complet
Calendrier	Information / Communication annuelle À chaque demande d'exercice à temps partiel À partir de 2025
Indicateurs	Nombre d'actions de communication Nombre de courriers



Actions en faveur de l'axe 3 /

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

> Evaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie / ...)

Pilote	DRH – Assistant en charge de la GPEEC Conseiller mobilité en partenariat avec le CdG62
Modalités	Formations CNFPT en matière de mobilités choisies / subies Communication sur la thématique mobilité et les acteurs à mobiliser, à destination des agents
Calendrier	Information, communication annuelle À partir de décembre 2025
Indicateurs	Nombre de formations suivies par filière / catégorie / sexe Nombre d'entretiens de mobilité par filière / catégorie / sexe Nombre de mobilités ayant abouti par filière / catégorie / sexe

> Evaluer une fiche « Réflexe » sur le recrutement sans discrimination récapitulant les préconisations sur la non-discrimination

Pilote	DRH – Encadrement et Assistant en charge du recrutement
Modalités	Création de la fiche « Réflexe » à remettre au n+1, avec les candidatures, lors de chaque recrutement. Le service RH s'assurera, préalablement aux entretiens que les préconisations et les sous-jacents sont bien assimilés par le recruteur Actions de communication auprès des managers
Calendrier	2024 – Communication à chaque recrutement
Indicateurs	Création et diffusion de la fiche

Actions en faveur de l'axe 4 /

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

> Encourager la déconnexion

Pilote	DRH – Encadrement et Pôle QVCT
Modalités	Intégrer le droit à la déconnexion dans le règlement intérieur et dans la charte informatique Communication / article journal interne Sensibilisation lors de la semaine « Qualité de vie au travail »
Calendrier	2024
Indicateurs	Validation du règlement intérieur Nombre d'actions de communication / sensibilisation

> Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement

Pilote	DRH – Encadrement et Pôle carrière
Modalités	Analyse des taux de départ en congés paternité Communication / article journal interne
Calendrier	À partir du 2 ^{ème} semestre 2025
Indicateurs	Ratio entre le nombre de naissance et de départ en congé paternité

Actions en faveur de l'axe 5 /

Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

> Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement

Pilote	DRH – Encadrement et Pôle QVCT
Modalités	Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins Mettre à disposition des agent-es un dispositif de signalement pour celles et ceux qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste. Communication / Article journal interne
Calendrier	Septembre 2024
Indicateurs	Nombre de signalements déclarés en RH

> Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral

Pilote	DRH – Encadrement et QVCT
Modalités	Actions de sensibilisation Formation des référents prévention de la CABBALR
Calendrier	2025 – 2026
Indicateurs	Nombre d'encadrants formés Nombre de communication

**Bilan des
politiques
publiques mises
en œuvre pour
favoriser
l'égalité
femmes-
hommes sur le
territoire**

Chaque direction de la Communauté d'Agglomération agit au quotidien pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

La cohésion sociale et la santé

L'accès au droit et la prévention de la délinquance

La Journée Nationale de l'Accès au Droit (JNAD)

Les point-justice ont participé à la Journée Nationale de l'Accès au Droit (JNAD) le 28 mai 2024 en collaboration avec le Cinéma Les Etoiles de Bruay-la-Buissière. La diffusion du film TOUCHEES (film relatant l'histoire de 3 femmes liées par un douloureux passé de violences conjugales qui trouvent le chemin de la résilience lors d'un atelier de thérapie par l'escrime) a permis de sensibiliser plus de 800 personnes (en présence de la réalisatrice Alexandra Lamy).

La formation des référents communaux aux Violences Intrafamiliales (VIF)

La Communauté d'Agglomération est restée mobilisée et active dans le cadre du Réseau de lutte contre les violences intrafamiliales de la Sous-Préfecture de Béthune : formation des élus référents, diffusion de kits comprenant des fiches réflexes et une plaque « Ville engagée contre les violences intrafamiliales » attestant de leur mobilisation.

Journée Nationale de Lutte contre les violences faites aux femmes

A l'occasion de la journée du 25 novembre, deux actions ont été mises en plac :

- Une course/marche organisée avec le réseau VIF à la Gare d'Eau de Béthune : l'objectif était de sensibiliser les associations sportives et les habitants. Plus de 300 personnes ont participé à ce rassemblement pour un total de 1 488 kilomètres parcourus
- Une opération de prévention à destination du grand public a été réalisée sur des sacs à pharmacie. 100 000 sacs ont été distribués par les référents communaux dans l'ensemble des pharmacies du territoire

A noter que 491 personnes ont été reçues et orientées par l'Intervenante sociale en gendarmerie au titre de l'année 2024, dont 313 femmes.

La politique de la Ville

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite comme un enjeu fondamental et transversal du Contrat de Ville Engagements Quartiers 2030, sur lequel chaque partenaire et porteur de projet sera invité à travailler au travers des orientations suivantes :

- Connaître et qualifier la situation du territoire en matière d'égalité femmes-hommes, pour cibler les problématiques spécifiques des femmes sur le territoire
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs à développer la démarche intégrée de l'égalité
- Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans tous les projets menés, afin de ne pas véhiculer les stéréotypes de genre, de ne pas renforcer cette inégalité, de penser à des modalités d'actions permettant la participation des femmes et de penser des projets spécifiques de corrections de ces inégalités au regard des problématiques des femmes des quartiers. A cet effet, la mise en place par la Préfecture du Pas-de-Calais d'une grille de cotation des actions sert d'outil pour apprécier le niveau de prise en considération de cet enjeu fondamental tant sur le champ de l'emploi que celui de l'éducation ou la citoyenneté
- Développer des actions spécifiques plus directement fléchées vers le public féminin et porter une vigilance à évaluer leur efficacité (par le suivi d'indicateurs) sur le parcours des femmes touchées
- Soutenir les initiatives en faveur de l'emploi des femmes et leur accès à la création d'activités

Ces orientations ont vocation à être appropriées par l'ensemble des acteurs, parties prenantes du Contrat de Ville, pour faire de l'égalité femmes-hommes une priorité partagée par tous. Le principe d'une cotation « égalité femmes-hommes » dans le cadre de l'instruction des dossiers de l'appel à projets 2024 du contrat de ville a été maintenue.

La santé

Deux actions majeures ont été organisées en 2024.

Accueil du Bus pour le Cœur des femmes

Les 18, 19, 20 septembre 2024, le Bus du cœur des femmes a été accueilli place de la République à Béthune. Cette opération s'inscrivait dans le projet de territoire et dans les axes du contrat local de santé. Elle a mobilisé l'ensemble de l'écosystème de santé : centre hospitalier, cliniques, FILIERIS, CPTS, CPAM et les services de la CABBALR (médiation santé, CSIPA...). 275 femmes ont bénéficié du parcours de dépistage,



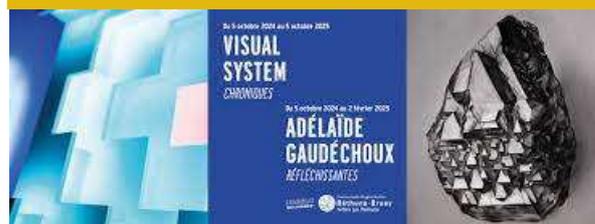
113 d'entre elles nécessitaient une prise en charge complémentaire : recherche de médecin généraliste, accès aux droits de santé, rendez-vous en gynécologie, cardiologie, pneumologie...

« Vers elles en santé »

Lancement de l'expérimentation « Vers elles en santé », dans le cadre d'un financement obtenu via l'Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier.



Depuis mai 2024, une infirmière en pratique avancée et une médiatrice santé des femmes sillonnent les 100 communes, le jeudi et le samedi avec l'agglo mobile. Elles proposent aux femmes d'être accompagnées dans leur parcours de santé : de l'accès aux droits, aux dépistages, à l'accès aux soins.



Dans le cadre de sa programmation culturelle, Labanque a invité des artistes et prestataires :

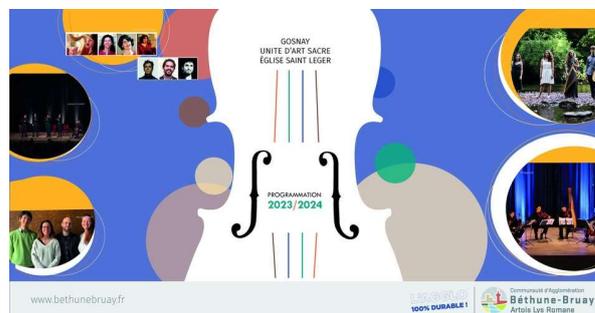
- Commissariat d'exposition : 1 femme, 1 homme
- Auteur : 2 femmes
- Artistes (résidence, commande) : 2 femmes, 5 hommes
- Événements : 4 femmes, 11 hommes

L'équipe de Labanque est 100% féminine.

L'Unité d'Art Sacré de Gosnay (UAS)

Elle est installée au sein de l'église Saint Léger de Gosnay. Elle regroupe les oeuvres de René Ducourant ainsi que ses vitraux.

Chaque année, afin de la mettre en valeur, l'UAS reçoit des artistes et propose des concerts de musique classique. En 2024, 7 concerts ont été organisés mettant en avant les talents de 45 artistes (28 hommes et 17 femmes).



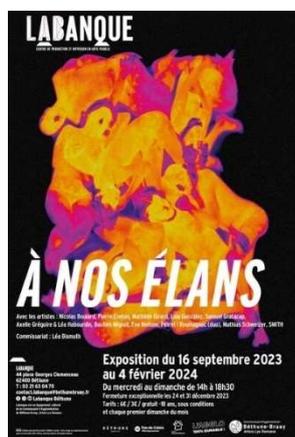
La culture

Labanque

Labanque est un équipement culturel dédié aux arts visuels qui organise des expositions, met en œuvre un programme d'actions culturelles en direction des publics, accueille des artistes en résidence et propose des actions hors-murs dans les communes de la Communauté d'Agglomération.

En 2024, Labanque a organisé quatre expositions :

- A nos élans : 6 artistes femmes, 7 hommes
- Du galet aux étoiles de Ladislav Kijno : 1 homme
- Chroniques de Visual System : 10 hommes
- Réfléchissantes d'Adélaïde Gaudéchoux : 1 femme



Lecture publique

Les actions culturelles sont un moyen de mettre en valeur les bibliothèques du territoire.

En 2024, 68 animations culturelles ont été proposées aux bibliothèques dans le cadre d'opérations nationales et intercommunales où 13 femmes et 6 hommes sont intervenus.

Contrat Local d'Education Artistique (CLEA)

En 2024, le CLEA a accueilli 7 artistes hommes et 2 artistes femmes dans des disciplines très variées que sont la danse, la musique, le conte, les arts textiles, les arts plastiques, le rap et le Djing.



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 2024, 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 et 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 2024

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

- Développer l'attractivité des secteurs et des métiers
- Faire connaître et développer l'offre de formation
- 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 campagne de communication à destination des jeunes mettant en scène deux professionnelles de l'Industrie :

- Océane, opératrice de production chez Op Mobility à Ruitz
- Emma, technicienne QHSE chez KyPLast

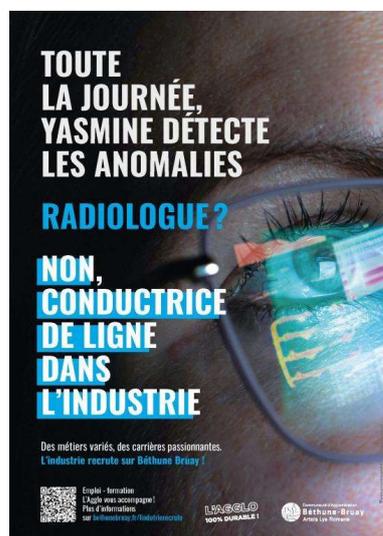
Le contenu de cette campagne de communication a été conçu avec l'appui de 3 entreprises industrielles du territoire. Son objectif est de casser l'image négative des métiers de l'industrie pour en faire un secteur attractif en termes de recrutement, en travaillant sur 3 problèmes de communication : les métiers ne sont pas diversifiés, les métiers sont mal connus et souffrent d'une mauvaise image et les métiers de l'industrie ne sont pas accessibles aux femmes.

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 cibles indirectes sont 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 co-construit 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 Conseillers Emploi-Formation et des enseignants (Maxi 15 personnes – temps de visite maximum 2 heures) afin de leur permettre de mieux appréhender leurs métiers et de mobiliser les candidats aux offres d'emploi et des visites réservées uniquement pour des femmes en recherche 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 2024 :

- 2 Industries Tour
- 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 pour une moyenne de 35 partenaires mobilisés sur ces visites
- « Escape Game : les femmes dans l'industrie » co-animé avec les collaboratrices d'Op Mobility

Les actions BTP – Poursuive la dynamique engagée post-salon du Bâtiment et des Travaux Publics « Bâtisseurs de talents BTP »

En 2024, des temps de rencontre avec la fédération régionale des Travaux Publics ont été organisés afin d'envisager une action intitulée TP Tour qui aurait pour objectifs de :

- Co-construire 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
- Faire connaître les métiers des TP aux collégiens, lycéens et toute personne 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...)

Ces travaux de réflexion engagés en 2024 seront mis en œuvre en 2025, en corrélation avec le calendrier des grandes phases clés de l'orientation des jeunes (stages et vœux de formations).

Les actions Santé et Services à la personne – Poursuive la dynamique engagée post-salon de promotion 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 du territoire sur les opportunités d'emploi et de formations du secteur de la santé. En 2023, un salon de promotion des métiers de la Santé et des Services à la personne a été organisé, afin de faire découvrir les métiers liés à la santé, voire susciter des vocations. L'année 2024 a été l'occasion de consolider les actions engagées via la réalisation d'une campagne de communication à destination des jeunes mettant en scène deux collégiens en stage d'observation et de découverte professionnelle : Noémie, en stage en tant que radiologue au Centre Hospitalier de Béthune et Noah, en stage en tant que diététicien à Prevert qui accompagnent durant une semaine des professionnels du secteur de la Santé et Services à la personne dans leurs activités quotidiennes.

Toujours en lien avec la Direction de la cohésion sociale, a été organisé à destination des lycéens, en classes de première et de terminale ayant souhaité poursuivre leur étude par une 1^{ère} année de médecine, un ciné-débat avec projection du film TOUBIB et échanges avec 4 médecins généralistes (deux femmes, deux hommes) exerçant sur le territoire de la Communauté d'Agglomération avec une participation de 216 élèves issus de 5 lycées du territoire.



Au cours de ces échanges ont été évoqués aux élèves de terminale qui souhaitent entrer en faculté de médecine à la rentrée scolaire 2025/2026, le projet de tutorat jeunes étudiants/médecins généralistes : 24 d'entre eux se sont inscrits pour suivre l'action tutorat.

> Faire connaître et développer l'offre de formations

Les actions INDUSTRIE – Adapter l'offre et faire connaître l'offre de formations en lien avec les besoins des entreprises

Résultats 2024 :

- Promotion des formations industrielles du territoire par le biais d'actions ciblées telles que la promotion des JPO des lycées sur les réseaux sociaux, participation à l'action Ed'Ustrie
- Mise à jour du Livret Ecoles – Entreprises à destination des collèges et des entreprises du territoire
- Soutien au lycée Malraux pour développer les formations Numérique et Maintenance industrielle
- Rencontre ACC – Établissements scolaires du territoire : lycées professionnels, IUT et Faculté des sciences appliqués et l'Ecole d'Ingénieurs

Les actions BTP – Promouvoir les formations dans les domaines du Bâtiment et des Travaux Publics

Résultats 2024 :

En partenariat avec le lycée des Travaux Publics, mise à disposition de la piscine art déco de Bruay-la-Buissière, afin de permettre aux jeunes inscrits dans la filière Géomètre Topographe de faire des relevés en conditions réelles et de profiter de ces temps de TP délocalisés pour réaliser une vidéo de promotion de cette formation Géomètre Topographe qui est en tension et risque de disparaître de la carte des formations disponibles sur notre territoire.

> 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 leurs besoins. Dans la plupart des cas, l'accompagnement Emploi-Formation fait partie des attentes des entreprises. A ce titre, plusieurs actions proposées permettent aux entreprises de mieux connaître le tissu partenarial du territoire : 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 2024 :

- Liste des entreprises accompagnées : ACC – MECAWARE
- 74 offres d'emploi accompagnées par Proch'Emploi (Cf détail fiche Proch'Emploi Béthune-Bruay) et 42 offres satisfaites

Organiser des événements inter-entreprises

Résultats 2024 :

JOB DATING Industrie

- 2 rencontres organisées en 2024 : Nœux-les-Mines, Ruitz et Béthune
- 20 entreprises participantes
- 312 candidats participants dont 82 candidates soit 26%
- Moyenne de 20 candidats reçus par les entreprises lors des Job dating

Les actions recrutement multi secteurs – Accompagner les recrutements des entreprises

Résultats 2024 :

- Les rencontres de l'Alternance : 31 entreprises présentes, 29 opérateurs de formation, 376 visiteurs
- Actions « Emploi » en faveur des personnes en situation de handicap : Matinale de sensibilisation des partenaires et entreprise, organisée dans le cadre de la Semaine Intercommunale du Handicap avec 65 partenaires présents pour 27 structures représentées
- Manège de l'emploi en faveur des candidats ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés : 9 entreprises présentes, 83 personnes, dont 61 ont déposé au moins un CV dans les urnes des entreprises

> 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, les syndicats professionnels ainsi que les acteurs à la création d'entreprises.

Elle développe aussi 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.

> Perspectives/projets à venir sur le sujet

La Communauté d'Agglomération souhaite poursuivre les actions menées en 2024 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.

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 :

- La collecte et le 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, présélection de candidatures, proposition de profils)
- La mobilisation d'un réseau de Chefs de file métier autour de cette mission (ambassadeur de la plateforme, réunion autour de sujets RH)
- 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)

Bilan action – Focus sur l'égalité Hommes/Femmes à travers quelques chiffres des 3 missions :

- 252 offres détectées par notre plateforme : 1 360 candidats proposés aux entreprises dont 404 femmes ; 141 personnes mises à l'emploi dont 50 femmes
- Animation Chef de file Métiers : 54 % sont des ambassadrices
- Circuits courts : 67 jeunes participants dont 26 participantes

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

Partenaires

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, les syndicats professionnels ainsi que les acteurs à la création d'entreprises.

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

Perspectives/projets à venir sur le sujet

La plateforme respecte les objectifs définis par le cadre du dispositif et réalisera, en 2025, 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.

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 Prioritaires de la Ville.

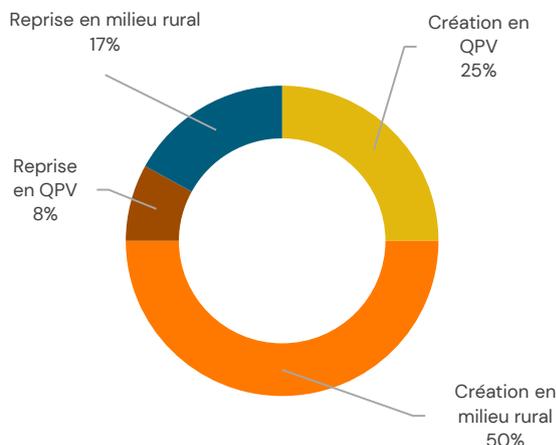
Ainsi sur 2024, 30 entreprises bénéficiaires ont été bénéficiaires des aides dont 12 sont dirigées par des femmes : 9 en création et 3 en reprise.

Une subvention totale de 74 662€ euros leur a été accordée pour participer à leurs investissements et favoriser la création de 19 emplois.

La part des femmes dans la création-reprise d'entreprises aidées est donc de 40% en 2024 et est en constante progression (13% en 2022, 37% en 2023).

À elles seules, les « entreprises féminines » ont créé près de 28% des emplois.

Répartition des aides CAP TPE versées à des dirigeantes



En 2024, 67% des entreprises aidées dirigées par des femmes ont été créées ou reprises en milieu rural.

L'entrepreneuriat

En 2024, l'accent a été mis sur le lancement du Comité Grand Béthune et la constitution d'une communauté de l'Académie, notamment avec le déploiement de l'Afterwork de l'Entrepreneuriat.



De plus, à travers divers conventionnements et actions autonomes, la Communauté d'Agglomération 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 en matière d'entrepreneuriat sur le territoire de la Communauté d'Agglomération.

A travers ses actions et de celles de nos partenaires, elle travaille à sensibiliser et à accompagner au mieux les porteuses de projet.

Bilan actions

> Accompagnement à la création d'activité

Promotion d'entrepreneurs

La promotion portait sur la reconversion professionnelle et comptait 7 femmes porteuses de projet. Le partenariat avec trois clubs d'entrepreneures du territoire est maintenu : le cercle des femmes, soroptimist et Femmes Cheffes d'Entreprises.

Trois académiciennes ont pu participer au salon « Talent de Femmes » organisé par Soroptimist, salon réservé exclusivement aux femmes au mois de novembre.

Artois Initiative

En 2024, Initiative Artois a accueilli 420 porteurs de projet dont 38% de femmes. 212 porteurs ont présenté un projet en comité (dont 34% de femmes). 196 ont obtenu un accord de financement (dont 37% de femmes).

Artois Initiative organise des événements de réseautage destinés aux femmes cheffes d'entreprises et porteuses de projets du territoire : 6 Cercles des femmes se sont organisés en 2024, réunissant en moyenne 34 entrepreneuses à chaque session.

BGE

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



- 127 personnes dont 70 femmes reçues en 2024 chez BGE Hauts-de-France grâce aux 25 permanences réalisées à Bruay-la-Buissière
- 37 personnes dont 22 femmes reçues en 2024 chez BGE Hauts-de-France grâce aux 12 permanences réalisées à Billy Berclau
- 34 rendez-vous réalisés au cours des 21 permanences à Isbergues (dont 14 femmes)
- 37 rendez-vous réalisés au cours des 23 permanences à Lillers (dont 24 femmes)



A travers son incubateur, la BGE a accompagné 4 parcours sur le territoire dont deux femmes (céramiste et assistante administrative).

> Partenaires

Voici une infographie reprenant l'ensemble des partenaires avec qui la communauté d'Agglomération œuvre au quotidien pour stimuler l'entrepreneuriat féminin.



> Perspectives

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

Engager un travail structurant sur la communication

Début 2025, un travail sera engagé sur l'élaboration d'une stratégie de communication à l'aide d'une AMO pour mieux communiquer et promouvoir les actions. C'est aussi un moyen d'atteindre toutes les cibles des actions, dont les porteuses de projet, pour les informer et les orienter vers les circuits d'accompagnement à la création et reprise d'entreprises.

Continuer à inspirer et donner confiance aux porteuses de projet

Dans le cadre de l'accompagnement conféré par les promotions de l'Académie de l'Entrepreneuriat, sont mises en place des conférences inspirantes. Ces dernières permettent aux académiciens de recueillir des témoignages d'entrepreneurs du territoire. Parmi lesquels, des femmes cheffes d'entreprises témoignent de leur parcours et inspirent les porteurs de projet. Des liens de « marrainage/parrainage » se créent et permettent de dépasser les croyances limitantes des femmes dans l'entrepreneuriat.

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 souhaite lutter contre l'isolement des porteurs de projet et faciliter leur accès dans la sphère socio-économique du territoire.

En orientant certaines de ses actions spécifiquement sur l'intégration des porteuses de projet, la Communauté d'Agglomération leur permet de lever plus rapidement les doutes liés aux barrières limitantes.

Grâce aux différents partenariats, les entrepreneures du territoire intègrent rapidement un réseau facilitant donc leur implantation sur le territoire.

Politiques intercommunales en faveur du commerce et de l'artisanat

A travers la politique intercommunale du commerce et de l'artisanat, la Communauté d'Agglomération cherche à accompagner la redynamisation des centres-villes et centres-bourgs et à permettre aux habitants de bénéficier d'offres de services de proximité sur l'ensemble du territoire.

Bilan actions

Boutique à l'essai

En 2024, 2 boutiques ont été ouvertes : 1 à Auchel et 1 à Richebourg ; toutes deux dirigées par une femme.

7 boutiques accompagnées en post-crétion ; toutes dirigées par des femmes.



Commerc'en test

1 commerc'en test a été inauguré en 2024, 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 des 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 2024, 123 diagnostics ont été réalisés. 58% des dirigeants interrogés étaient des hommes et 42% des femmes

Des évènements de valorisation des artisans de qualité ont eu lieu tout au long de l'année dans les entreprises. Ce sont ainsi 28 distinctions qui ont été remises au cours de l'année 2024 dont 12 à des artisanes.

Partenaires

La Communauté d'Agglomération mène sa politique avec l'aide des 100 communes, de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, de la BGE et Artois Initiative.

Ambassadeur numérique

L'ambassadeur numérique a pour missions d'accompagner et rendre autonomes les dirigeants de TPE et les porteurs de projet du territoire sur l'utilisation des outils numériques, d'assurer une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre d'accompagnement numérique et de fédérer les acteurs du numérique.



Bilan actions

Rencontrer

En 2024, l'ambassadeur numérique a rencontré 111 dirigeants et porteurs de projet :

- 75 étaient des dirigeants, comprenant 23 hommes et 52 femmes
- 36 étaient des porteurs de projets, comprenant 14 hommes et 22 femmes

Diagnostiquer

Sur les 111 personnes rencontrées, 32 ont réalisé un diagnostic numérique :

- 12 étaient des dirigeants dont 3 hommes et 9 femmes
- 20 étaient des porteurs de projets dont 5 hommes et 15 femmes

Accompagner

Sur les 32 personnes diagnostiquées, 24 ont eu besoin d'un accompagnement numérique :

- 8 étaient des dirigeants dont 2 hommes et 6 femmes

- 16 étaient des porteurs de projets dont 3 hommes et 13 femmes

Partenaires

La Communauté d'Agglomération mène sa politique avec l'aide des 100 communes, de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, de la BGE et de la Chambre de Commerce et de l'Industrie.

Économie Sociale et Solidaire (ESS)

L'Économie Sociale et Solidaire est une politique volontariste de la Communauté d'Agglomération qu'elle mène depuis plusieurs années parce qu'elle répond à des enjeux de développement de l'économie de proximité dans l'objectif d'un développement économique pluriel et porteur d'emplois non délocalisables et de soutien aux initiatives, aux projets et aux acteurs proposant des solutions innovantes à forte utilité sociale pour répondre aux besoins du territoire et de ses habitants.

Ces enjeux justifient donc son choix d'accompagner, de soutenir et de développer l'Économie Sociale et Solidaire par :

- Des actions de sensibilisation et d'émergence d'idées auprès de tout public
- Un accompagnement en direct des porteurs de projet et des entreprises de l'ESS
- Une aide économique spécifique soutenant les investissements et l'emploi
- Une dynamique territoriale que la Communauté d'Agglomération mène en direct comme les formations, animations thématiques, organisation du mois de l'ESS, conférences, ...) mais aussi en partenariat avec le Club des Entrepreneurs ESS de l'Artois (ateliers RSE, évènement Busin'ESS, Réseau d'appui, ...) et la participation à différentes instances (RTES, TREMPAIN, Club des Techniciens ESS de la CRESS HDF, CDESS)
- Un appel à projets annuel dont le but est de renforcer le soutien aux projets d'Économie Sociale et Solidaire sur le territoire
- Un ESS TOUR annuel à destination du grand public pour promouvoir et développer l'ESS sur le territoire

Ces actions sont menées sur l'ensemble du territoire de l'agglomération et concernent tout public, aussi bien les hommes que les femmes.

Bilan actions

Des actions de sensibilisation et d'émergence d'idées auprès de tout public

La Communauté d'Agglomération mène en direct des actions permettant ainsi de sensibiliser tout public à l'entrepreneuriat social et solidaire.

En 2024, elle a mené 3 actions auprès de 40 élèves dont 17 filles.

L'agglomération soutient l'action portée par son partenaire Dreamakers que sont les camps de l'innovation.

En 2024, 1 camp de l'innovation dont la thématique était l'ESS a réuni environ 60 élèves dont 55% de filles.

Un accompagnement en direct des porteurs de projet et des entreprises de l'ESS

En 2024, la Communauté d'Agglomération a accompagné 30 porteurs de projet en création dont 20 femmes et 76 entreprises ESS dont 33 dirigées par des femmes.

Elle a aussi mis en place 5 sessions de formation ESS qui a réunit en moyenne pour chaque session 10 porteurs de projet ESS dont 5 femmes.

Une aide économique spécifique soutenant les investissements et l'emploi « SUCC'ESS »

En 2024, 7 structures ont reçu un avis favorable. 3 d'entre-elles sont portées/gérées par des femmes.

Ces 7 structures ont bénéficié d'une subvention totale de près de 123 000€ favorisant ainsi la création de 19 emplois.

Une dynamique territoriale

En 2024, la Communauté d'Agglomération a mené en direct 7 temps forts qui a réuni environ 200 participants au total dont 55% étaient des femmes.

Un appel à projets ESS

La Communauté d'Agglomération a lancé sa quatrième édition de l'appel à projet ESS en 2024.

Sur les 6 lauréats nommés, 2 sont des femmes.

Un ESS TOUR

La Communauté d'Agglomération a mené 1 ESS TOUR auprès du grand public qui a réuni 10 entreprises de l'ESS dont 4 gérées par des femmes.

Une soixantaine de personnes étaient présentes dont près 50% de femmes.

Partenaires

La Communauté d'Agglomération soutient financièrement des partenaires via des conventions d'objectifs qui viennent compléter ses actions :

Dreamakers

En 2024, l'association a mené 1 camp de l'innovation auprès des collégiens portant sur l'ESS qui a réuni environ 60 élèves dont 55% de filles.

Pas-de-Calais Actif

En 2024, le GIP a accompagné au titre du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) 8 structures dont 2 sont gérées par des femmes.

Il a également mené 1 temps fort réunissant environ 25 personnes dont la moitié étaient des femmes.

Le Club des Entrepreneurs ESS de l'Artois

En 2024, l'association a mené 5 réseaux d'appui auprès de 10 projets ESS dont la moitié est porté par des femmes et 4 ateliers RSE qui ont réuni à chaque fois en moyenne 20 personnes dont 50% de femmes.

L'association a organisé également son temps fort annuel, le Busin'ESS, qui a réuni environ 100 personnes dont 50% de femmes.

2 de ces 3 partenaires sont dirigés par des femmes.

Sport

La politique sportive portée par la Communauté d'Agglomération relève de la priorité 3 du projet de territoire « Garantir le bien-vivre ensemble et la proximité sur l'ensemble du territoire ».

Elle favorise la pratique sportive par la mise en place d'équipements communautaires mais aussi par des soutiens financiers et matériels à destination des clubs sportifs.

Les subventions

En 2024, 2 équipes féminines en basket-ball et en handball ont été subventionnées dans le cadre de l'aide forfaitaire attribuée aux clubs sportifs nationaux.

Un appui sous forme de subvention a été accordé à

- 12 athlètes féminines en escrime, football, futsal, handball, natation et tennis de table
- 1 athlète de judo dans le cadre de sa participation à un championnat d'Europe

Les manifestations

Le 29 juin 2024, l'ARENA BETHUNE-BRUAY a accueilli environ 300 danseurs lors d'un gala de danse urbaine, dont 90 % étaient des femmes.

Le 30 novembre 2024, l'ARENA BETHUNE-BRUAY a accueilli près de 800 combattantes lors du tournoi international féminin de judo organisé par le Comité départemental du Pas-de-Calais.



Tout au long de l'année, 5 nageuses effectuent des séances de renforcement musculaire au sein de la salle de musculation de l'ARENA BETHUNE-BRUAY.

Les associations

Le 22 juillet 2024, l'association « ASS'EAU NATATOUS », qui occupe la piscine communautaire située à Barlin tous les jeudis et tous les dimanches pour leurs entraînements, a été accueillie à la piscine communautaire située à Bruay-la-Buissière, dans le cadre de la semaine « Terre de Jeux » précédant le jour d'ouverture des jeux olympiques 2024.

Environ 20 nageuses ont fait une démonstration de la natation synchronisée.

