



Rapport

sur la situation en matière

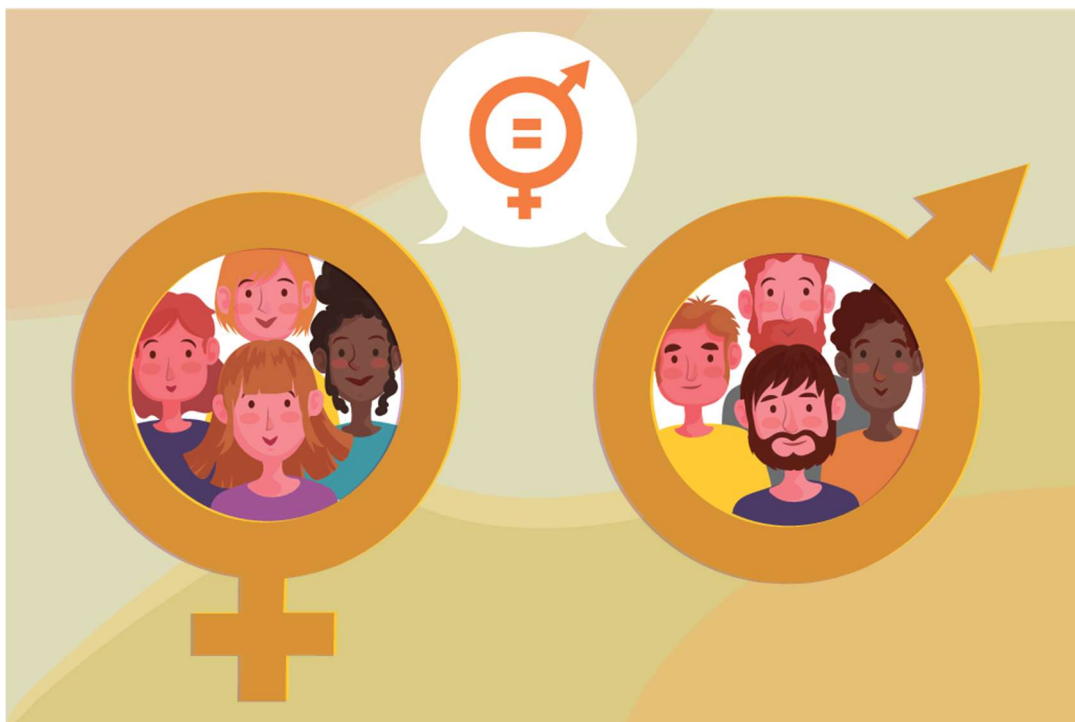
d' **égalité entre**
les femmes

et **les hommes**

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



2025



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 2025 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.

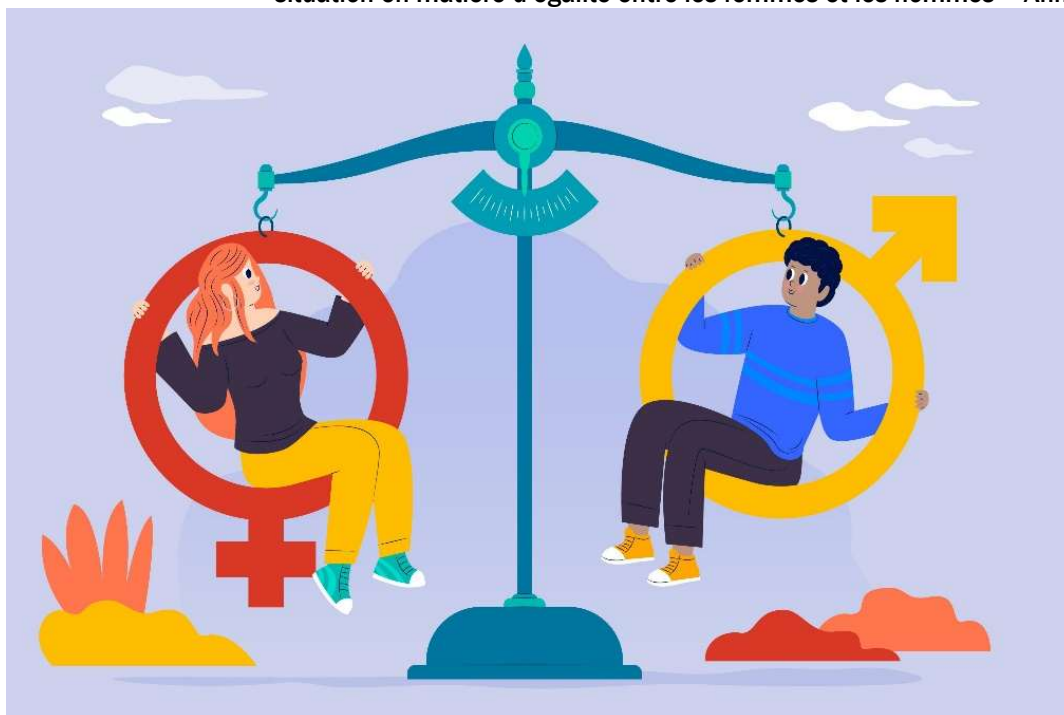
En 2021, les femmes ont toutefois un salaire équivalent temps plein qui reste inférieur à 14,5 % à celui des hommes.

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.

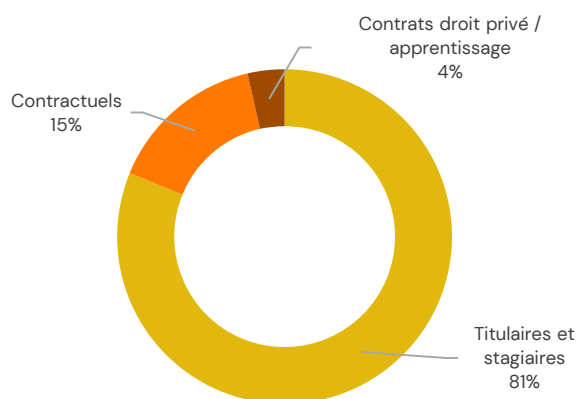


Etat des lieux de la Communauté d'Agglomération

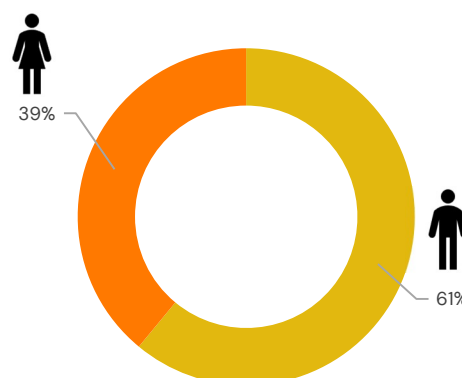
Les effectifs

Au 1er octobre 2025, la collectivité compte 1 037 collaborateurs permanents.

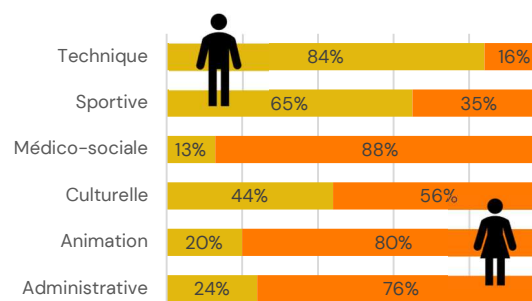
Ils sont répartis comme suit :



Répartition femmes / hommes

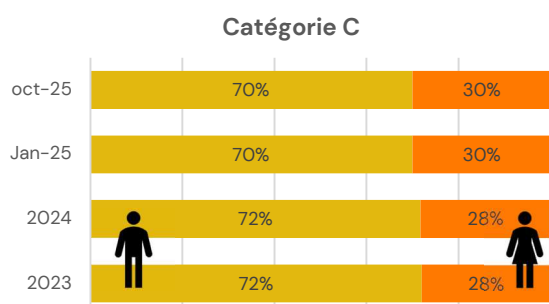
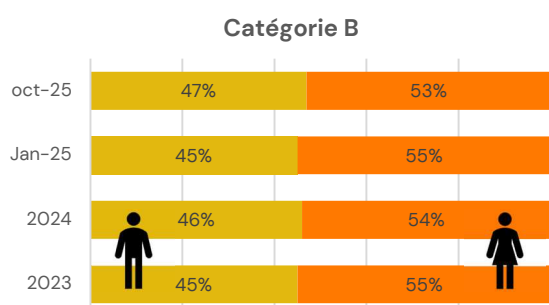
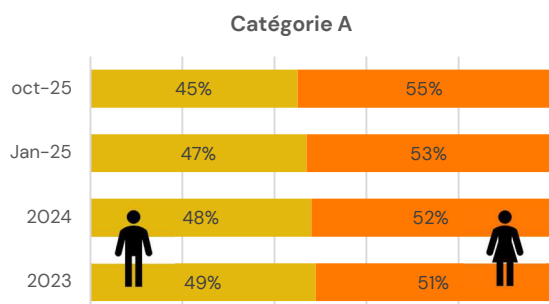


Répartition par sexe dans chaque filière



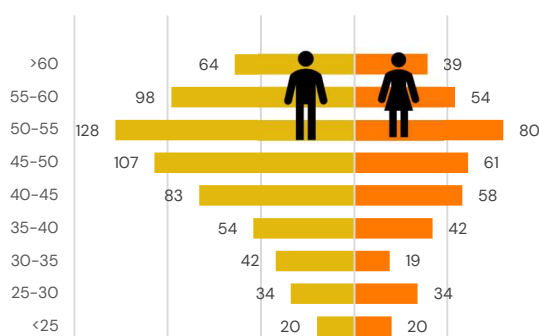
En 2025, les filières administrative, animation et médico-sociale demeurent majoritairement féminines alors que les filières technique et sportive comptent toujours majoritairement des hommes.

Répartition par catégorie d'emploi

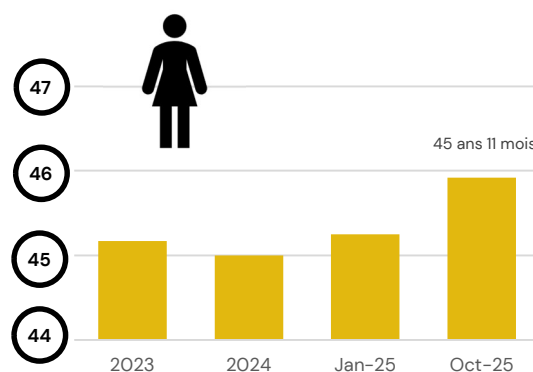
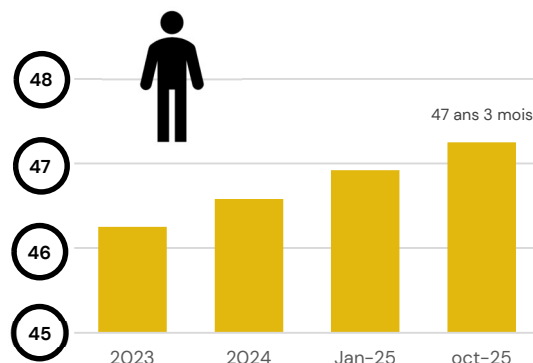


Le catégorie A est la plus féminisée avec un taux qui atteint 55%. Dans le catégorie B, le taux de féminisation de 53%. La proportion de femmes en catégorie C est en constante progression depuis 2022 et représente 30%.

Pyramide des âges des agents

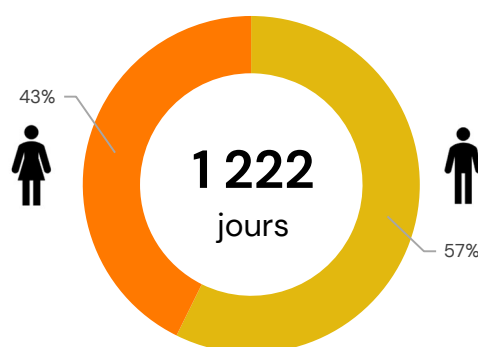


Âge moyen des agents



L'âge moyen des agents de la Communauté d'Agglomération est de 46 ans et 8 mois, soit près de 5 mois de plus qu'en 2024.

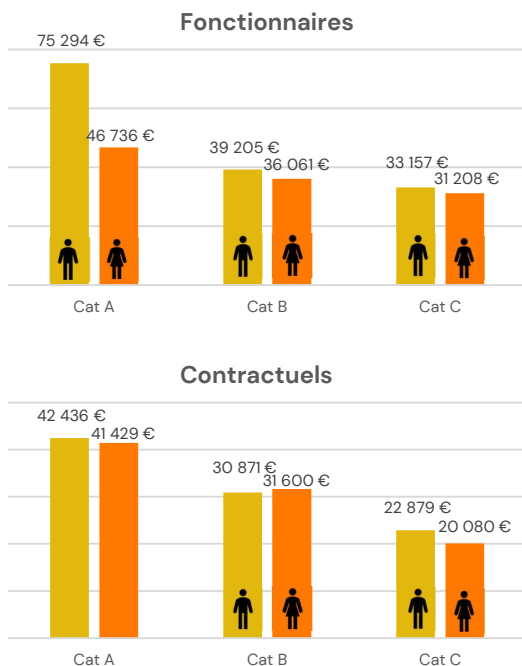
La formation professionnelle



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 2024)

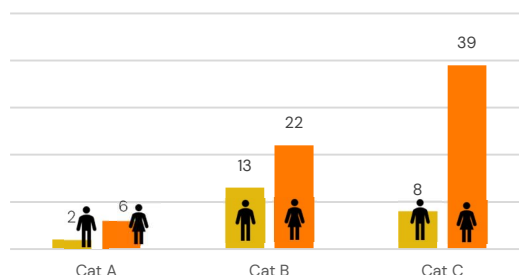


Les écarts de rémunérations s'expliquent principalement par :

- 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 27 membres de la direction, 6 sont des femmes soit 22,2%.
- 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-ends et jours fériés,...)
- une moyenne d'âge des femmes plus jeunes 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.

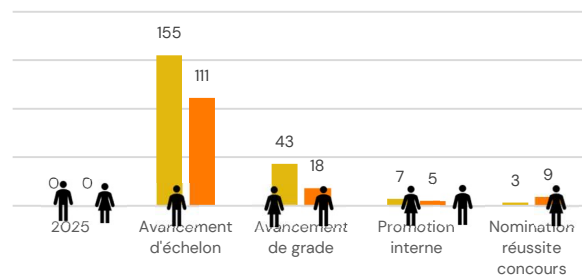
La durée de travail



En 2025, 90 agents exercent une activité à temps partiel ou à non complet. Par rapport à 2024, celui-ci est en baisse de 4%.

Le nombre de femmes concernées est plus important (74%) que celui des hommes quelle que soit la catégorie d'emploi.

Le déroulement de carrière et accès à l'emploi



Au 30 septembre 2025, 351 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.

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 2025, passant de 35% à 40,7%.

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 2026, 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 2025.

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).

7 agents ont bénéficié de ce type de congés en 2025.

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.

164 jours d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants ont été utilisés entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} octobre 2025. 50% 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 3^{ème} 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

En parallèle de ces actions, La Communauté d'agglomération a réalisé un appel à projet auprès du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour la campagne 2025. Le FEP a vocation à accompagner les employeurs publics dans la mise en place de projets visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il permet de cofinancer les projets ayant un caractère partenarial, interministériel et/ou inter-fonction publique ainsi qu'un caractère innovant et reproductible.

Parmi les 196 projets proposés, 126 lauréats ont été retenus dans les 3 versants de la fonction publique dont celui de la CABBALR.

Le projet retenu portait sur un atelier « Fresque de l'équité des genres » qui s'est tenu lors de la semaine de la Qualité de Vie au Travail du 16 au 20 juin 2025, pour lequel le FEP a versé 3500€.



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



Communauté d'Agglomération

Béthune-Bruay

Artois Lys Romane

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

Lutte contre les Violences Intrafamiliales (VIF)

Le Pas-de-Calais est un des départements les plus impactés par les violences intrafamiliales comme l'indique le service statistique du ministère de l'Intérieur : 15 femmes pour 1000 habitantes sont victimes de violences conjugales en 2023. Ces chiffres sont en constante augmentation et ont doublé par rapport à 2016. C'est pourquoi, la Communauté d'Agglomération agit en menant des actions de prévention, de sensibilisation tant auprès des habitants qu'auprès des professionnels du territoire.

Un réseau

Ces actions de sensibilisation se font au sein d'un collectif unique en France qui réunit l'ensemble des acteurs de l'arrondissement de Béthune sur cette thématique : associations d'aide aux victimes, parquet, Département, CAF, CPAM, Éducation Nationale, forces de l'ordre, Intervenants Sociaux en Commissariat et Gendarmerie (ISCG).

Dans cette optique, plusieurs interventions ont été proposées ou sont programmées pour 2025 :

- Deux ciné-débats ont été organisés le 4 mars 2025 au Cinéma Les Étoiles de Bruay-la-Buissière, en présence d'Alexandra LAMY avec la projection du film « Touchées ». Plus de 400 personnes ont ainsi été sensibilisées aux violences intrafamiliales.



- Le 7 mars 2025, le réseau VIF est intervenu auprès de 130 élèves infirmiers, aides-soignants et auxiliaires de puériculture à l'IFSI de Saint-Venant. Cette action est reconduite depuis plusieurs années et permet de sensibiliser les futurs

professionnels de santé à la détection et à l'orientation des victimes.

- Pour la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le réseau VIF organise une scène ouverte salle Edmond Mille à Isbergues. Cette soirée du 25 novembre a pour objectif de mettre en avant la participation des habitants à cette grande cause nationale en proposant un chant, un poème, une danse ... Les bénéfices de la soirée seront reversés aux deux associations d'aide aux victimes du territoire.

Les partenariats

Afin de faciliter l'accès au droit des habitants du territoire à des permanences d'aide aux victimes, la Communauté d'agglomération cofinance avec le Conseil Départemental de l'Accès au Droit (CDAD) des associations comme le CIDFF (Centre d'Information des Droits des Femmes) à hauteur de 6 000 € et France Victimes 62 à hauteur de 20 000 €.

Afin de prévenir la récurrence des auteurs de violences intrafamiliales, l'agglomération finance l'association Le Cheval Bleu à hauteur de 5 000 €. Cette association propose des groupes thérapeutiques pour les auteurs de VIF.

Politique de la Ville

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe transversal majeur du Contrat de Ville Engagements Quartiers 2030. Les partenaires sont invités à mieux connaître les inégalités existantes, à sensibiliser les acteurs, et à intégrer systématiquement cette dimension dans tous les projets pour éviter les stéréotypes et favoriser la participation des femmes. Une grille de cotation (0 à 2) permet d'évaluer la prise en compte de cet enjeu dans chaque dossier. Des actions spécifiques en faveur de l'emploi, de la création d'activités et du suivi de l'impact sur les femmes sont encouragées. Ce principe de cotation est reconduit pour l'appel à projets 2025.

Durant le printemps 2025 : une étude sur l'égalité femmes hommes dans les contrats de ville financée par l'ANCT (Agence Nationale de la Cohésion des Territoires) et le SDFE (Service des Droits des Femmes et de l'Égalité) a été menée par Thomas Kirsbaum, sociologue du CERAPS (Centre d'Études et de Recherches Administratives, Politiques et Sociales) – Université de Lille, sur 4 territoires : Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay Artois Lys Romane, Saint-Nazaire (44), Villeurbanne (69) et Évry-Courcouronnes (91). Les objectifs de cette étude sont les suivants :

- Analyser la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville (2015 et 2024),

- Identifier les initiatives locales en faveur de cette égalité,
- Repérer les leviers, ressources et outils mobilisés par les acteurs locaux,
- Mettre en lumière les freins, obstacles ou limites rencontrés,
- Comparer les approches et dynamiques entre les 4 territoires étudiés,
- Contribuer à l'évaluation et à l'amélioration des politiques publiques en matière d'égalité femmes hommes dans la politique de la ville.

Des acteurs associatifs et institutionnels ont donc été contactés par Thomas Kirzsbaum, ses travaux se finalisent, le rendu est attendu à la mi- octobre.

Santé

Le bus du cœur des femmes – Fondation Agir pour le cœur des femmes : Pour la deuxième année consécutive, l'agglomération en partenariat avec la fondation Agir pour le cœur des femmes a permis à 304 femmes de bénéficier d'un parcours complet de dépistage cardiovasculaire et gynécologique. 70% d'entre elles bénéficient d'un accompagnement à l'issue du dépistage. Cette opération a fédéré une centaine de professionnels de santé, agents des communes et bénévoles.



S'agissant du projet « vers elles en santé » : entre Juin 2024 et Septembre 2025, 170 demi-journées ont été réalisées avec a minima un passage sur 97 communes. 470 femmes ont été rencontrées par le binôme médiatrice en santé des femmes / infirmière en pratique avancée. 160 d'entre elles ont été ou sont accompagnées dans leur parcours de santé.

Soutien financier apporté à quelques opérateurs du Contrat Local de Santé :

- L'association Prévert, pour le projet « La ménopause et moi »
- Le planning familial, pour le Bus de l'Emancipation – Campagne "d'Aller vers" : permanences d'écoute et d'accompagnement individualisé sur les questions de contraception, IST, violences sexistes et sexuelles, transition de genre

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-les-murs dans les communes de la Communauté d'agglomération.

En 2025, Labanque a organisé trois expositions :

- Chroniques de Visual System : 10 hommes
- Réfléchissantes d'Adélaïde Gaudéchoux : 1 femme
- Intérieurs d'Ambroise&Victor : 2 hommes

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

- Auteurs : 1 femme, 1 homme
- Artistes (résidence, commande) : 1 femme, 1 homme
- Événements : 10 femmes, 12 hommes

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 2025, 6 concerts ont été organisés mettant en avant les talents de 25 artistes (14 hommes et 11 femmes).

Lecture publique

Les actions culturelles sont un moyen de mettre en valeur les bibliothèques du territoire. Cette année, 24 animations culturelles ont été proposées aux bibliothèques dans le cadre d'opérations nationales et intercommunales. 9 bibliothèques ont réalisé des projets autour de la lutte contre l'illettrisme.

2 femmes sont intervenues dans les bibliothèques du territoire dans le cadre des Nuits de la lecture.

Contrat Local d'Education Artistique (CLEA)

En 2025, le CLEA a accueilli 2 artistes hommes et 2 artistes femmes, ainsi qu'un collectif mixte dans des disciplines très variées que sont la danse, la musique, les arts plastiques, la vidéo et la photographie.

En lien avec les partenaires, les artistes peuvent initier des projets qui permettent de mettre en avant l'égalité filles/garçons et la lutte contre les discriminations. Ainsi le collectif Hip Tap Project qui partage son travail autour des percussions à travers la danse, la musique, les percussions corporelles intervient toujours en duo homme/femme. Ils vont

d'ailleurs mener un projet avec un collègue à Lillers avec l'objectif d'inclure filles et garçon dans un projet danse, dans la mesure où les professeurs ont mis en avant les stéréotypes persistants et la difficulté pour les garçons de participer aux séquences "danse".

Conservatoire

Le Conservatoire organise différents événements d'action culturelle à destination des élèves qui fréquentent les lieux. Ces événements leur permettent de s'ouvrir et s'enrichir sur leurs pratiques artistiques. Les actions sont en grande majorité proposées hors-les-murs ce qui permet de faire rayonner l'établissement sur tout le territoire.

Sur les 32 prestations artistiques, 14 ont été animées par des intervenants extérieurs dont 6 par des femmes.

Au total 1372 élèves sont inscrits au Conservatoire pour l'année 24/25, parmi eux, 952 femmes représentant 70% de l'effectif et 420 hommes.

Le pôle danse est composé de 461 personnes dont 96% des élèves sont des femmes.

Pour le pôle musique, 56% des élèves sont des femmes représentant 509 personnes sur les 911 inscrits.

Festival « Les Petits Bonheurs »

17 artistes ont développé des résidences de créations Street Art et Cirque dans le cadre du festival Les Petits Bonheurs. 13 sont des hommes et 4 des femmes.

Mon quartier Street Art

Trois artistes ont développé des œuvres de Street Art dans le cadre de ce dispositif. 2 sont des hommes et 1 est une femme.

Barlin, C'est Géant(s)



250 artistes ont participé à cet événement. 196 sont des hommes, 54 sont des femmes.

Donation Kijno

La Donation a organisé 8 spectacles, 2 ateliers tous publics, 3 conférences et 2 résidences d'artistes hors-les-murs de mars à décembre 2025



Au total, ces actions ont fait intervenir 15 femmes et 13 hommes.



La Cité des Electriciens

En 2025, la Cité des Électriciens a présenté des œuvres de 11 artistes femmes et 10 artistes hommes.

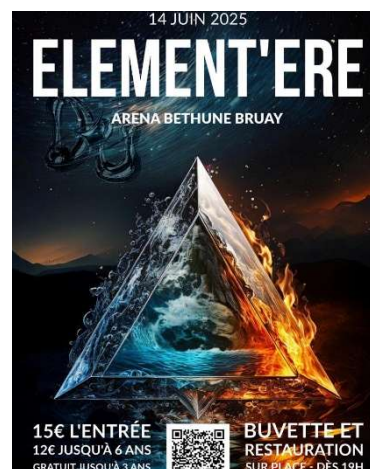
Le Sport

Compétition féminine

Le 22 novembre 2025, l'ARENA BETHUNE-BRUAY accueille près de 600 combattantes lors du tournoi international féminin de judo organisé par le Comité départemental du Pas-de-Calais.

Gala de danse

Le 14 juin 2025, l'Arena Béthune-Bruay a accueilli environ 350 danseurs lors d'un gala de danse urbaine organisé par l'association DU SCHOOL, dont 90 % étaient des femmes.



Subventions

La Communauté d'agglomération subventionne les équipes de niveau national dans le cadre de l'Elite Agglo. Toutes ces équipes appartiennent à des clubs

sportifs ayant au moins une section féminine et participant à la promotion du sport féminin.

De plus, à titre individuel, l'agglomération apporte une aide financière aux athlètes de haut niveau inscrits sur les listes ministérielles. Pour la saison 2024-2025, 21 sportifs dont 9 filles ont été soutenus.

Les associations

L'association Ass'Eau Natatous est accueillie dans les piscines communautaires tout au long de l'année. Elle propose l'enseignement de la natation synchronisée. De plus, elle organise deux galas par an à la piscine communautaire de Barlin. Le 14 juin 2025, l'harmonie de Labourse a organisé un concert spectacle natation synchronisée à la piscine communautaire située à Bruay-la-Buissière, en collaboration avec l'Ass'Eau Natatous et l'Union Lyrique de Gosnay. Environ 20 nageuses ont fait une démonstration de la natation synchronisée.

Activités aquatiques

En 2025, une quarantaine d'activités par semaine ont été assurées dans les équipements communautaires pendant le temps scolaire. Celles-ci sont l'aquagym et ses dérivés, l'aquabike, l'aquazen et le circuit training. Près de 90 % des participants à ces activités aquatiques sont des femmes.

Création d'activités et développement de l'emploi

L'emploi

Dans le cadre du dispositif régional en faveur de l'emploi avec la plateforme Proch'Emploi, 134 offres ont été détectées sur le territoire. 731 candidats ont été proposés aux entreprises dont 302 femmes. 79 personnes ont été mises à l'emploi dont 27 femmes.

L'animation « Chef(fes) de file Métiers » est assurée par 54% d'ambassadrices.

28 jeunes ont participé à l'animation « Circuits courts » dont 11 participantes.

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.

Entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)

L'agglomération mène en direct des actions permettant ainsi de sensibiliser tout public à l'entrepreneuriat social et solidaire. En 2025, elle a mené 2 actions auprès de 40 élèves dont 19 filles.

En 2025, l'agglomération a accompagné 24 porteurs de projet en création dont 13 femmes et 56 entreprises ESS dont 21 dirigées par des femmes.

L'agglomération a mis en place 5 sessions de formation ESS qui a réuni en moyenne pour chaque session 10 porteurs de projet ESS dont 5 femmes.

Une commission s'est tenue fin octobre 2025. 9 entreprises ESS, dont 5 gérées par des femmes, présenteront leur projet pour une enveloppe totale de subvention de 150 000 €.

En 2025, l'agglomération a mené en direct 10 temps forts qui ont réuni environ 300 participants au total. Sur ces 300, 55% étaient des femmes.

L'agglomération a lancé sa cinquième édition de l'appel à projet ESS en 2025. Sur les 6 lauréats nommés, 2 sont des femmes.

L'agglomération soutient financièrement des partenaires via des conventions d'objectifs qui viennent compléter ses actions :

- Dreamakers : l'association a mené un camp de l'innovation auprès des collégiens portant sur l'ESS qui a réuni environ 100 élèves dont 45% de filles.
- Pas-de-Calais Actif : le GIP a accompagné au titre du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) 11 structures dont 3 gérées par des femmes
- Le Club des Entrepreneurs ESS de l'Artois : l'association a mené 3 réseaux d'appui auprès de 6 projets ESS dont la moitié est portée par des femmes et 4 ateliers RSE qui ont réuni à chaque fois en moyenne 20 personnes dont 50% de femmes.

2 de ces 3 partenaires sont dirigés par des femmes.

CAP TPE (Très Petite Entreprise)

Les deux premières commissions ont permis d'accorder l'aide CAP TPE à 32 entreprises (dont 5 reprises), dont 11 (parmi lesquelles une reprise) sont dirigées par des femmes. 3 autres entreprises sont en outre dirigées par deux associés dont une femme. Une entreprise est dirigée par deux femmes.

Une subvention totale de 178 035 euros (sur un total de 301 368 euros) euros a été accordée aux entreprises dirigées uniquement par les femmes, pour participer à leurs investissements et favoriser la création de 23 emplois (sur un total de 111 emplois).

La part des femmes dans la création-reprise d'entreprises aidées est donc de 35% en 2025, représentant 20 % des emplois créés ou maintenus dans ce cadre.

Les entreprises dirigées par des femmes se sont partagées plus de la moitié du montant des

subventions accordées sur l'année, pour la réalisation de leurs investissements et la création d'emploi.

La part des entreprises bénéficiaires des aides aux TPE dirigées et codirigées par des femmes (37 % en 2023 et 40 % en 2024) est stable depuis quelques années.

En 2025, la répartition des entreprises aidées dirigées par des femmes entre le milieu rural et la géographie prioritaire est équivalent : 6 entreprises en milieu rural et 5 en géographie prioritaire.

Commerce et artisanat

En 2025, 2 boutiques ont été inaugurées à Burbure et Haillcourt, 1 à inaugurer au dernier trimestre à Busnes. Toutes sont dirigées par des femmes.

7 boutiques accompagnées en post création : 9 femmes.

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 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 2025 (au 17/09), 85 diagnostics ont été réalisés, auprès d'artisans d'art et des métiers du savoir-faire français.

51% des dirigeants interrogés étaient des hommes, 49% des femmes.

Pour contribuer à la redynamisation des centres villes centres bourgs et quartiers, et favoriser le retour des clients dans ces lieux de centralité, la communauté d'agglomération a lancé un avril 2025 un appel à projet à destination des associations de commerçant et unions commerciales (6^e édition).

Sur les 8 associations lauréates qui ont bénéficiés de 38 000 € de subvention pour des opérations de redynamisation des centres-villes, centres-bourgs et quartiers, 4 sont présidées par des femmes.

Ambassadeur numérique

Accompagner et rendre autonomes les dirigeants de TPE et les porteurs de projet du territoire sur l'utilisation des outils numériques. Assurer une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre d'accompagnement numérique. Fédérer les acteurs du numérique.

En 2025, l'ambassadeur numérique a rencontré 347 dirigeants et porteurs de projet, dont 293 dirigeants (116 hommes et 177 femmes) et 54 porteurs de projet (17 hommes et 37 femmes).

Parmi ces personnes, 79 ont bénéficié d'un diagnostic numérique : 52 dirigeants (12 hommes et 40 femmes) et 27 porteurs de projet (9 hommes et 18 femmes).

À la suite de ce diagnostic, 41 personnes ont été accompagnées pour approfondir leur transition numérique. Cet accompagnement a concerné 31 dirigeants (6 hommes et 25 femmes) et 10 porteurs de projet (2 hommes et 8 femmes).

L'ensemble de ces actions témoigne d'une forte mobilisation, avec une participation féminine significative tout au long du parcours d'appui numérique.