



**RAPPORT ANNUEL
SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES
LAVAL AGGLOMÉRATION
ANNÉE 2022**

La France est un des pays les plus avancés au monde en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Mais malgré cette dynamique, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, dans tous les domaines, tous les milieux et tous les territoires. C'est pourquoi la loi du 4 août 2014 est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales et des EPCI en la matière. Au même titre que l'État, les collectivités territoriales et les EPCI mettent en œuvre une politique globale sur l'égalité Femmes-Hommes, tant en interne que sur le territoire.

L'article L 2311-1-2 du CGCT leur impose que préalablement aux débats sur le projet de budget, soit présenté un rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Laval agglomération est concernée par cette obligation.

Ainsi ce rapport présentera :

- les données clés sur le territoire,
- la présentation de la situation en matière d'égalité Femmes Hommes au sein de l'EPCI,
- les axes pour favoriser l'égalité Femmes Hommes dans les politiques publiques de l'EPCI.

Laval Agglomération s'engage en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans ses divers domaines de compétences et d'interventions. Pour ce faire, Laval Agglomération a la volonté de défendre, promouvoir et faire respecter le droit fondamental qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes, de veiller dans ses politiques publiques à rechercher l'égalité, défendre des droits des femmes et lutte contre les discriminations, de chercher à être exemplaire en interne comme en externe.

PARTIE 1 : QUELQUES DONNÉES CLÉS SUR LE TERRITOIRE

Laval Agglomération compte 114 340 habitants sur 34 communes en 2019 (selon les Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022).

L'égalité Femmes Hommes sur notre territoire est présentée dans les tableaux ci-dessous,

POP T3 - Population par sexe et âge en 2019

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	55 680	100,0	58 660	100,0
0 à 14 ans	10 885	19,5	10 639	18,1
15 à 29 ans	10 577	19,0	9 787	16,7
30 à 44 ans	10 247	18,4	10 181	17,4
45 à 59 ans	10 992	19,7	11 401	19,4
60 à 74 ans	8 878	15,9	10 196	17,4
75 à 89 ans	3 764	6,8	5 352	9,1
90 ans ou plus	338	0,6	1 104	1,9
0 à 19 ans	15 154	27,2	14 344	24,5
20 à 64 ans	30 854	55,4	31 311	53,4
65 ans ou plus	9 672	17,4	13 005	22,2

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2019

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	44 765	48 062	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	518	210	0,2	1,2	0,5
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 737	665	0,3	4,3	1,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 352	2 980	1,4	13,8	3,8
Professions intermédiaires	6 553	7 576	8,6	26,2	5,3
Employés	3 095	10 984	13,8	23,8	5,9
Ouvriers	10 781	3 320	15,5	24,1	5,1
Retraités	11 851	15 148	0,0	0,2	72,9
Autres personnes sans activité professionnelle	5 879	7 179	60,2	6,4	5,0

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2022.

FAM T3 - Composition des familles

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	30 169	100,0	31 208	100,0	31 580	100,0
Couples avec enfant(s)	13 659	45,3	13 146	42,1	12 864	40,7
Familles monoparentales	2 791	9,3	3 369	10,8	3 839	12,2
Hommes seuls avec enfant(s)	416	1,4	628	2,0	693	2,2
Femmes seules avec enfant(s)	2 375	7,9	2 741	8,8	3 146	10,0
Couples sans enfant	13 720	45,5	14 693	47,1	14 877	47,1

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2019

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	82 451	39 352	43 098
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	22,0	19,0	24,7
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,4	4,6	6,1
CAP, BEP ou équivalent	27,4	32,5	22,8
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,1	16,7	17,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,7	11,0	12,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	8,8	7,6	10,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	7,5	8,5	6,6

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2019

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	70 139	52 623	75,0	47 479	67,7
15 à 24 ans	14 333	6 013	42,0	4 768	33,3
25 à 54 ans	41 538	38 955	93,8	35 569	85,6
55 à 64 ans	14 269	7 655	53,6	7 142	50,1
Hommes	35 123	26 831	76,4	24 237	69,0
15 à 24 ans	7 621	3 375	44,3	2 737	35,9
25 à 54 ans	20 546	19 536	95,1	17 876	87,0
55 à 64 ans	6 956	3 920	56,4	3 624	52,1
Femmes	35 016	25 792	73,7	23 243	66,4
15 à 24 ans	6 712	2 638	39,3	2 031	30,3
25 à 54 ans	20 991	19 419	92,5	17 693	84,3
55 à 64 ans	7 313	3 735	51,1	3 518	48,1

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

EMP T6 - Emplois selon le statut professionnel

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	56 485	100,0	56 210	100,0	56 961	100,0
Salariés	51 281	90,8	51 098	90,9	51 809	91,0
<i>dont femmes</i>	24 867	44,0	25 602	45,5	25 898	45,5
<i>dont temps partiel</i>	8 549	15,1	8 645	15,4	8 519	15,0
Non-salariés	5 204	9,2	5 112	9,1	5 152	9,0
<i>dont femmes</i>	1 843	3,3	1 707	3,0	1 838	3,2
<i>dont temps partiel</i>	478	0,8	481	0,9	544	1,0

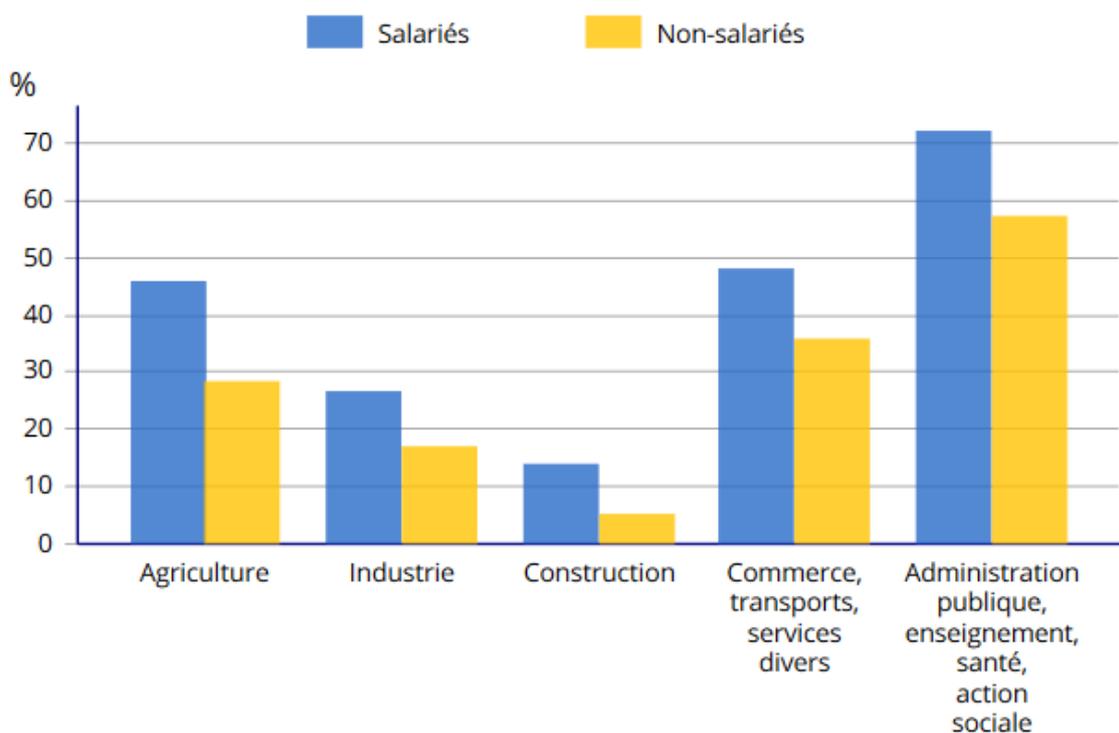
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2008		2013		2019		dont femmes en %	dont salariés en %
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
Ensemble	56 142	100,0	56 061	100,0	57 022	100,0	48,8	92,0
Agriculture	1 649	2,9	1 441	2,6	1 306	2,3	35,9	42,8
Industrie	10 171	18,1	9 415	16,8	9 562	16,8	26,2	97,1
Construction	3 877	6,9	3 582	6,4	3 556	6,2	12,9	85,0
Commerce, transports, services divers	22 872	40,7	24 452	43,6	24 934	43,7	47,1	91,0
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	17 573	31,3	17 170	30,6	17 663	31,0	71,6	95,8

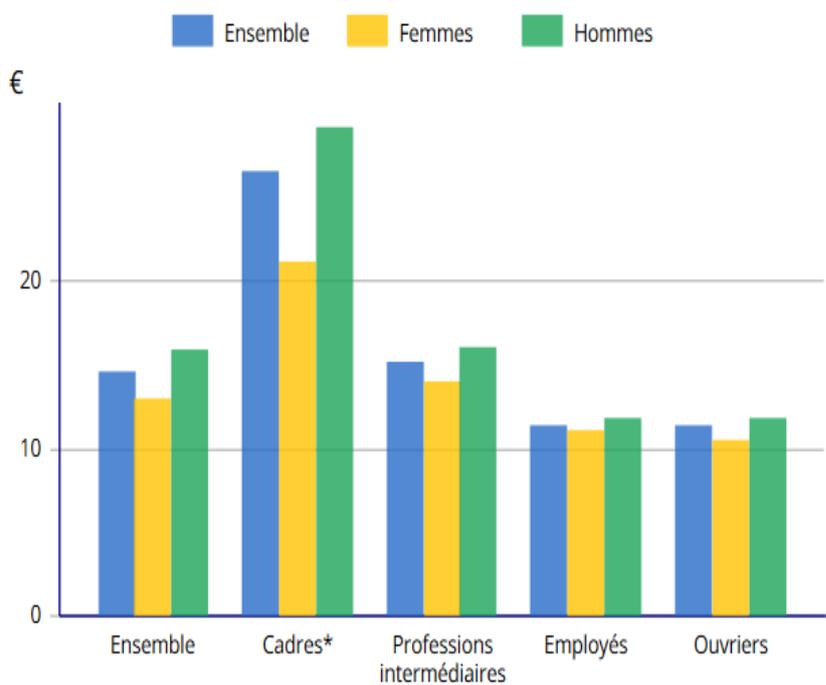
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2019



Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

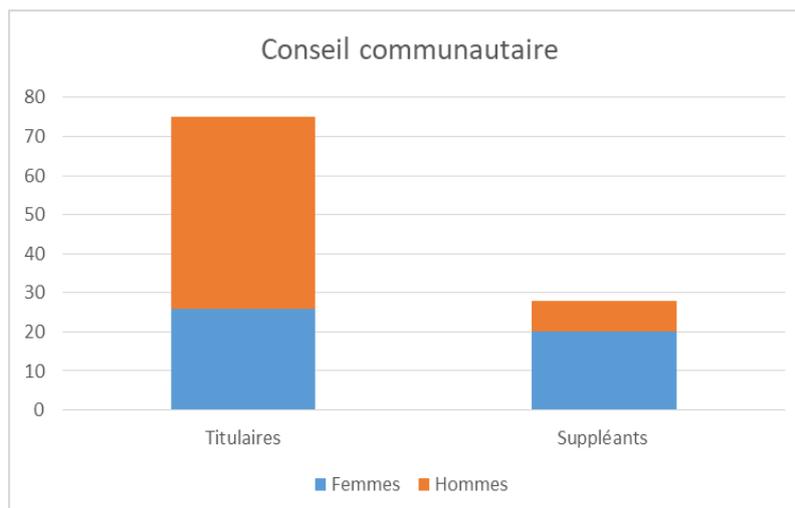
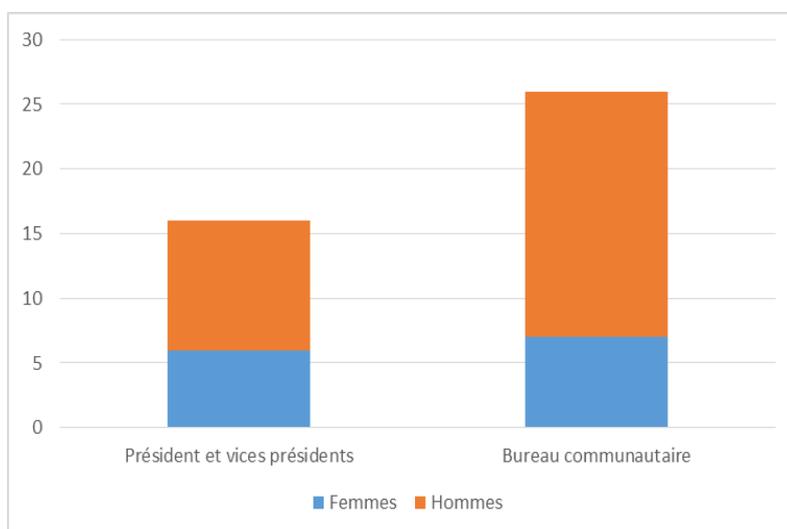
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

PARTIE 2 : PRÉSENTATION DE LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES AU SEIN DE LAVAL AGGLOMÉRATION

I - L'égalité Femmes Hommes dans les fonctions politiques

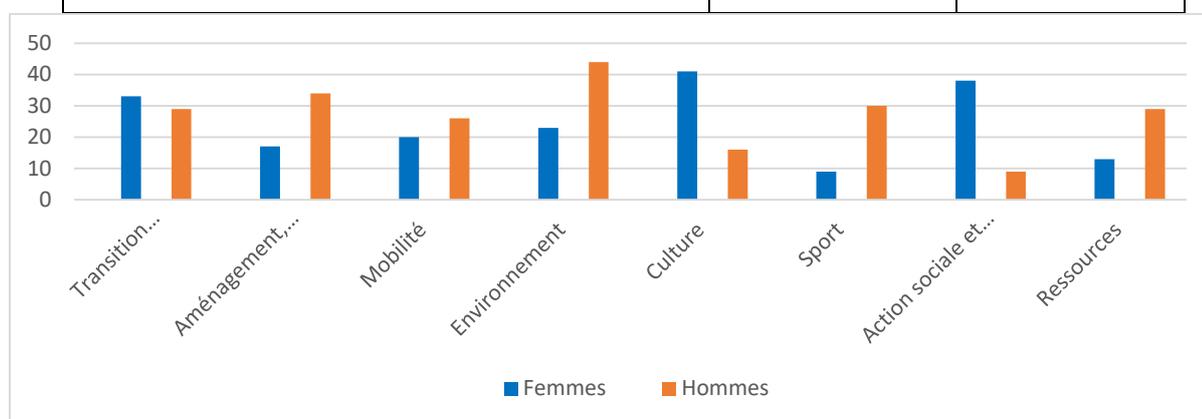
Représentation dans les instances (exécutifs et organes délibérants)

Instances	Femmes	Hommes
Président et vices-présidents	6	10
Bureau communautaire	7	19
Conseil communautaire	26 titulaires 20 suppléantes	49 titulaires 8 suppléants



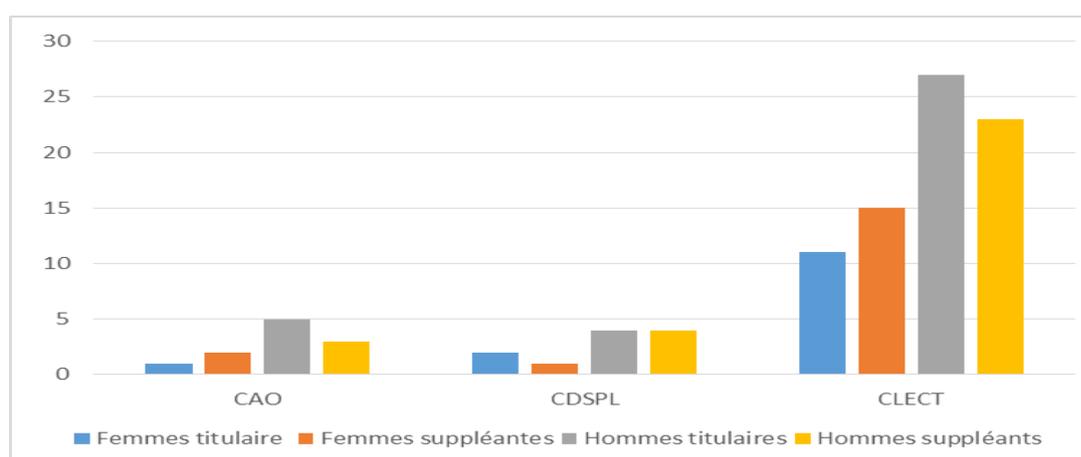
Représentation dans les commissions thématiques (délégués communautaires et conseillers municipaux)

Commissions	Femmes	Hommes
Transition économique et enseignement supérieur	33	29
Aménagement, Habitat et politique de la ville	17	34
Mobilité	20	26
Environnement	23	44
Culture	41	16
Sport	9	30
Action sociale et santé	38	9
Ressources	13	29



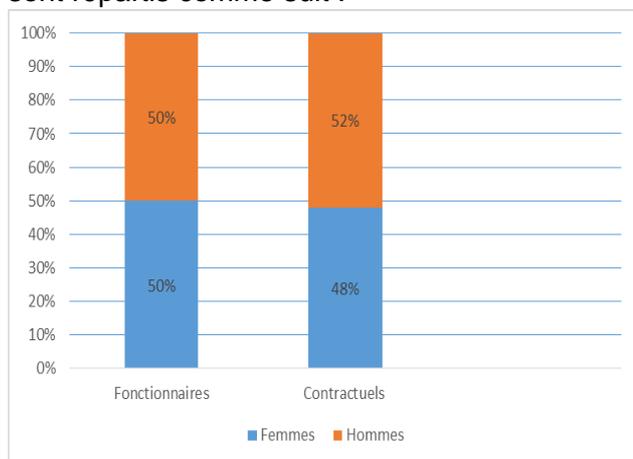
Représentation dans les commissions réglementaires

Commissions	Femmes	Hommes
CAO	1 titulaire 2 suppléantes	5 titulaires avec le Président 3 suppléants
CDSPL	2 titulaires 1 suppléantes	4 titulaires avec le Président 4 suppléants
CLECT	11 titulaires 15 suppléantes	27 titulaires 23 suppléants



II - L'égalité Femmes Hommes dans les services au sein de Laval agglomération (données 2021)

En décembre 2021, Laval Agglomération comptait 549 agents, dont 107 contractuels. Les effectifs sont répartis comme suit :



Parmi l'ensemble des agents :

19% sont de catégorie A, et parmi eux, 52% sont des femmes ;
32,6% sont de catégorie B et parmi eux, 62% sont des femmes ;
48,4% sont de catégorie C et parmi eux, 42% sont des femmes.

En 2021, le collectif de direction de Laval Agglomération comporte un Directeur général des services, 2 chefs de départements et 6 directeurs généraux adjoints. Parmi ces 9 emplois, 7 sont exercés par des femmes. Ainsi, le Comité de direction de Laval Agglomération est marqué par une parité reflétant l'ouverture de la collectivité en matière d'accès des emplois fonctionnels à toutes et tous.

Laval Agglomération porte une attention particulière à l'égalité femmes hommes dans tous les aspects des ressources humaines :

- conditions d'accès à l'emploi : candidature rédigée avec référence genrée H/F de manière à parler à toutes et tous ;
- conditions de travail prises en considération : mise en place, lors de rénovation ou construction de nouveaux bâtiments, d'une réflexion sur les conditions d'exercice et de sécurité au travail (ex : mise en place de vestiaires sécurisés, suppression totale des vestiaires non mixtes)
- temps partiel : La situation de travail à temps partiel concerne les femmes de façon plus accentuée que les hommes. En effet, 22% des femmes employées par Laval Agglomération sont concernées au 31 décembre 2022.
23 agents sont concernés par le temps partiel dont 2 hommes. La répartition par catégorie est la suivante :
Catégorie A : 2 agents
Catégorie B : 6 agents
Catégorie C : 15 agents dont 2 hommes.
- conditions d'exercice : généralisation du télétravail à raison de deux journées maximum par semaine qui concerne au 31 décembre 2021, 109 agents de Laval Agglomération, dont 85 femmes.

- ouverture des postes à connotation plus masculine aux profils féminins : la collectivité compte 2 agents titulaires de sexe féminin au service gestion des déchets et 2 aux ateliers bâtiments, 5 femmes au sein de la direction eau-assainissement sur des postes techniques et 1 femme au service espaces publics.
- déroulement de carrière : une vigilance à la non-discrimination est portée également. Ainsi sur les 2 nominations stagiaires suite à concours réalisées en 2021, une concernent une femme. De même, sur les 88 agents ayant bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade sur l'année, 49% sont des femmes.
- la formation des agents : dans le cadre d'une actualisation de la stratégie de formation de Laval Agglomération, des actions de formation en "intra" consacrées spécifiquement à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été mises en place en 2022. Pour les agents, ces actions (format d'une journée) ont été assurées dans le cadre du partenariat avec le CNFPT. La situation au 31/10/2022 est la suivante :

	session du 25/03	session du 15/12 (à venir)
Élu.e.s	16 élus inscrits (11 femmes - 5 hommes)	
Agents	18 agents inscrits / 15 présents (7 hommes - 8 femmes)	13 agents préinscrits (9 femmes - 4 hommes)

Ces actions seront reconduites en 2023, notamment dans le cadre du partenariat avec le CNFPT.

- le signalement : les grandes orientations concernant le signalement sont de permettre à chaque agent de signaler facilement tout fait de discrimination, d'agissement sexiste, d'agression physique ou verbale ou de fait moral et que les éléments remontés face l'objet d'une réponse individualisée et adaptée. À ce jour aucune saisie n'a eu lieu pour des faits discriminants

Les lignes directrices de gestion (LDG):

L'élaboration partagée des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité a mis en exergue plusieurs engagements de l'EPCI en matière d'égalité professionnelle de ses agents.

Rappel du contexte :

Le travail de conception des LDG a été porté avec la volonté de repenser le dialogue social :

- partage des travaux menés le 15 juin 2022 avec élus, direction générale et organisations syndicales (explications des projets identifiés, recueil des avis sur les priorités à mener...) ;
- et confirmés lors d'une nouvelle présentation aux représentant.e.s du personnel le 8 septembre ;
- ce qui a permis un avis unanime sans discussion au comité technique du 11 octobre

L'engagement de Laval Agglomération dans cette démarche pluriannuelle et stratégique en matière de ressources humaines a été conçu pour 4 ans (2022-2026). Il est souligné par le choix de l'autorité territoriale de présenter et voter les LDG en instance délibérante, alors que ce n'est pas une obligation légale

Sur les 6 axes que comportent les LDG de Laval Agglomération, un est consacré à l'égalité femmes hommes et la lutte contre les discriminations : Axe III - Garantir l'égalité professionnelle et lutter contre toutes les formes de discrimination, avec 2 objectifs ciblant plus particulièrement l'aspect Femmes/Hommes :

Objectifs	Projets
9/ Sensibiliser contre toutes les formes de discriminations	sensibiliser agents et encadrant.e.s à toutes formes de discriminations
	établir une programmation de temps forts annuels
	mettre en place un dispositif de signalement des situations de harcèlement moral et sexuel > <i>à noter que ce projet a été désigné comme un des prioritaires dans le cadre du dialogue social</i>
	Identifier un référent déontologue au sein de la collectivité
	mettre en place des "lanceurs d'alerte"
10/ Garantir l'égalité femmes/hommes	mettre en place le plan pluriannuel d'égalité professionnelle

Pour autant, d'autres axes, objectifs ou projets listés dans les LDG renvoient à cette même attention, à ce même engagement, soit directement, soit indirectement (notamment via les indicateurs, l'individualisation, des documents cadres vigilants aux éventuels impacts différenciés entre les femmes et les hommes, etc.) :

Axes	Objectifs	Projets
I- DÉVELOPPER UN ACCOMPAGNEMENT DYNAMIQUE ET PERSONNALISÉ DES AGENTS DE NOS COLLECTIVITÉS	1/ Développer et consolider la création d'outils de pilotage, de dialogue et d'information	mettre en place un dialogue de gestion (enveloppes par secteur, indicateurs RH partagés,...) > <i>pour une mise en évidence des indicateurs Femmes/Hommes</i>
	2/ Accompagner le développement des compétences des agents et encadrant.e.s	adopter une charte de mobilité interne/externe
		proposer un parcours management aux encadrant.e.s et la mise en place de coaching
	3/ Anticiper et accompagner les évolutions de parcours / carrière des agents et des encadrant.e.s	individualiser les parcours
		moderniser les outils d'entretien professionnel annuel

Axes	Objectifs	Projets
II- RENFORCER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	5/ Développer une culture managériale commune	partager la politique salariale (RIFSEEP, Complément indemnitaire annuel - CIA dont critères d'attribution...)
		adopter une charte managériale (mode projet, coopération, transversalité, moyens de communication, outils dont fiche de poste, définition des priorités...)
	6/ Favoriser l'articulation vie professionnelle / vie privée	proposer une charte des temps (droit à la déconnexion, réunions : durée, objet, participants..., évitement des horaires atypiques) et établir un règlement harmonisé des temps (regroupant l'ensemble des règles : temps de travail, révision des modalités RTT, congés, décotes horaires pénibilité, ASA, CET...)
		mettre en place et promouvoir le télétravail dans un format respectueux de la vie privée, et développer les outils de travail collaboratifs
		faciliter la mise en réseau avec des commerçants locaux, circuits courts pour les agents (réserver/ prévoir temps et espaces) dans une logique de service type conciergerie
IV- PROMOUVOIR ET GARANTIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ	13/ Echanger sur les données sociales pour nourrir le dialogue social	mettre en place un observatoire de l'absentéisme
		réaliser le rapport social unique (RSU)
VI- DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DE NOS COLLECTIVITÉS	17/ Attirer les talents	moderniser nos pratiques de recrutement (entretiens à distance, annonces, participation à des salons...)
		élargir la démarche d'accueil à la question du logement et du foyer

PARTIE 3 : LES AXES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUE DE L'EPCI

L'emploi

Le service emploi en 2022 dans le cadre de la Semaine Laval Emploi a mené l'action : RDV des métiers techniques et scientifiques.

Organisée en partenariat avec l'association Femmes et Sciences, cette manifestation vise à promouvoir les métiers techniques et scientifiques auprès des collégiennes et lycéennes en phase d'orientation professionnelle en tentant de modifier les représentations des métiers et les stéréotypes de genres.

Il s'agit d'une conférence en 2 temps :

- 1 - débat participatif autour des stéréotypes et témoignages de femmes étudiants ou travaillant dans les métiers techniques ou scientifiques (témoignages de femmes travaillant au sein de Walor, Thalès, IUT),
- 2 - présentation pitchée des différents établissements proposant des formations dans ces domaines (écoles partenaires : ESIEA, ESTACA, ENSAM, IUT / Université du Mans, Gaston Lesnard, ESUP, Lycée Buron).
Pour cette 5ème édition, l'ESIEA accueillait la conférence à laquelle 120 élèves du département ont pu assister.

Le Sport

Laval Agglomération soutient les démarches conduites par les clubs pour valoriser la politique sportive au féminin et réalise elle-même des actions.

Ainsi à la piscine Saint-Nicolas dont la gestion est assurée par Laval Agglomération, les 2 évènements suivants ont eu lieu /

- l'accueil d'un tournoi International de Water-Polo en Juin 2022 à la piscine Saint-Nicolas (France – Canada Universitaire – Nouvelle Zelande – Pays- Bas U19). En effet, la Fédération Française de Natation et l'Équipe de France Féminine de Water-Polo pour la préparation de sa campagne internationale a choisi la Piscine Saint-Nicolas de Laval qui possède une infrastructure de qualité dans une ville labélisée Terre de Jeux Paris 2024. L'Équipe de France a eu la chance d'accueillir 3 équipes internationales. Ce plateau international a été une réelle opportunité pour les Bleues de se perfectionner et de se confronter à des joueuses de haut niveau pour préparer.
- l'attribution du label "Impact 2024" en Juillet 2022 pour les démarches déployées à la piscine Saint-Nicolas dont "le fer de lance" est la lutte contre l'exclusion faite aux femmes et de favoriser l'accès aux pratiques sportives aux jeunes filles, la création de centres d'accessions à la formation et d'une section d'éducation sportive. Ces démarches ont été présentées en septembre, sur invitation, par Laval Agglomération auprès de la Conférence Régionale du Sport.

En ce qui concerne le football, Laval Agglomération soutient le Stade Lavallois dans ces différentes actions :

- le développement d'une section sportive féminine de haut niveau,
- la féminisation de ses instances.

Par ailleurs des créneaux d'utilisation des terrains synthétiques sont réservés pour les équipes féminines de football sur le territoire de Laval Agglomération.

Enfin, la valorisation du sport au féminin se concrétisera également au stade Le Basser en Février 2023 avec des rencontres de football internationales.

La culture

Le théâtre des 3 Chênes à Loiron

La saison 2022/2023 comme pour les précédentes vise à tendre à l'équilibre de la présence des femmes et des hommes dans la programmation (sur le plateau, dans les équipes artistiques et de création). Le soutien à la création, axe fort de cette saison, est marqué par l'engagement des 3 Chênes auprès notamment de projets portés par des metteuses en scène (Cie Art Zygoté, Le Théâtre d'Air, cie Presque Siamoises) et par d'autres équipes mixtes (Label Brut, Anima cie). Les spectacles accueillis aux 3 Chênes accordent par ailleurs une place aux thèmes de société où les questions d'égalité sont saisies par les artistes.

Le théâtre de Laval

Le Théâtre de Laval veille chaque année à une répartition harmonieuse entre des projets artistiques dirigés par des femmes et des projets artistiques dirigés par des hommes. Pour la saison 2022-2023, c'est un équilibre parfait puisque 50% des spectacles et résidences sont issus d'initiatives accompagnées par des directrices artistiques."

Enseignement artistique

Le Quarante ouvre ses portes en novembre 2022, un travail de réflexion sur l'égalité Femmes/Hommes pour le fonctionnement et la programmation du lieu est entamé.

Sur la première année d'ouverture, les objectifs suivants sont retenus dans le projet global :

- sensibilisation à la découverte non genrée de la pratique culturelle en devenant une ressource en la matière sur tout le territoire,
- sensibiliser à la lutte contre le sexisme dans la pratique culturelle et artistique,
- devenir un espace facilitateur pour valoriser les acteurs et les ressources du maillage local œuvrant en matière d'égalité femme-homme et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

La première année d'ouverture du lieu va permettre, dans cette phase d'expérimentation, de réfléchir tant aux objectifs et aux actions à décliner dans cette thématique. Un travail pour définir des indicateurs afin d'évaluer annuellement la pertinence de ces actions et de les adapter, va être mené. Cette réflexion enclenchée au Quarante pourra être également déployée aux services culturels en général, afin de penser cette thématique dès le début de la conception des programmations. Ce qui permettra, par la suite, de réfléchir à une politique globale d'inclusion dans les services culturels.

Le ZOOM

Centre de culture scientifique technique et industrielle, association loi 1901, est reconnu d'intérêt général depuis 2016.

Laval Agglomération lui apporte son soutien par la mise à disposition de personnel et par une aide financière.

Depuis 2008, le Zoom a initié une mission "Femmes et sciences" autour de 3 engagements :

- accompagner et éclairer les choix d'orientation des jeunes en général et des jeunes filles en particulier;
- promouvoir l'égalité au travail entre les femmes et les hommes dans les domaines scientifiques et techniques;
- promouvoir la parité et la mixité dans ces domaines et accompagner les professionnel.le.s sur ces questions.

L'équipe du Zoom ainsi que les membres de son réseau agissent ensemble dans les établissements scolaires (collèges, lycées), dans les entreprises ... grâce à des interventions, des débats interactifs, des témoignages et à la diffusion d'une exposition "Les filles, osez les sciences" et d'une "Égalithèque" créées par le Zoom et disponible à la location. En 2022, 18 établissements scolaires ont été touchés par cette action en Mayenne.

Le Zoom participe également à plusieurs événements : "Rendez-vous des métiers scientifiques et techniques au féminin" s'est déroulé, dans le cadre de la Semaine de l'Emploi portée par Laval Agglo et la Fête de la Science, le lundi 11 octobre à l'IUT de Laval. L'objectif : S'adresser à des collégiennes et des lycéennes pour déconstruire les stéréotypes et les encourager à envisager une orientation vers les filières scientifiques.

Du 22 octobre 2022 au 26 février 2023, l'exposition "Super Égaux" est proposée au public dans les murs du Zoom déjà 1 500 visiteurs en moins d'un mois. Cette exposition a pour objectif de sensibiliser aux stéréotypes que nous véhiculons tous souvent inconsciemment. Dans ce cadre, la pièce de théâtre participative "Nobelles" sera proposée début 2023 à l'Avant-scène"

Pour 2023, le Zoom a programmé l'exposition "De l'Amour" produite par Universcience qui aborde ce thème d'un point de vue scientifique en lien avec les nouveaux usages de notre société. Il organisera également une conférence sur le thème "Genre et urbanisme".

De nouveaux projets de conception de jeux sur la thématique des femmes dans les sciences sont actuellement en cours de développement.

Lecture publique

Il est tout d'abord à noter que l'équipe de la Lecture publique est composée à 2/3 de femmes : 22 femmes pour 9 hommes.

Les actions menées en 2022 concernent la valorisation de documents sur la question LGBTQI+ (films, livres, discs), mis en valeur en mai-juin autour de la journée de lutte contre les discriminations et de la marche des fiertés.

Il est envisagé en 2023, de développer le sujet de l'égalité femmes/hommes / filles/garçons notamment en lien avec le public jeunesse et ados.

Conclusion

Laval Agglomération doit veiller à intégrer la dimension Femmes-Hommes dans la conduite des actions qu'elle mène dans ses politiques publiques et au sein de son organisation des ressources humaines.

Un plan d'actions sera réalisé et sera le garant d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec la prise en compte de cette dimension à tous les niveaux des politiques publiques, programmes et projets. Les grands axes porteront sur la santé, la mobilité, la culture, le sport, la lutte contre les violences, l'égalité professionnelle dans le cadre du développement économique de notre territoire.

En interne, la réorganisation en cours n'a pas rendu possible l'écriture d'un véritable plan d'actions dédié à l'égalité professionnelle. Toutefois, comme indiqué dans le présent rapport, des actions sont menées. Le plan d'action pourra être écrit, construit avec les instances paritaires, en 2023.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

053-200083392-20221128-S7-CC-116-2022-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 08/12/2022

Mise en ligne : le 08-12-22