

**MEL**

— RESSOURCES  
HUMAINES,  
INNOVATION  
& DIALOGUES

DOCUMENT DE SYNTHÈSE

# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES & DIVERSITÉ

## RAPPORT **2022 / 2023** SUR LA SITUATION À LA MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE





# Sommaire

## **A - La politique des ressources humaines de la MEL en matière de diversité et d'égalité professionnelle..... 7**

1. La politique « diversité » à la MEL .....	8
2. La communication interne .....	13
3. La formation et sensibilisation des agents et agentes .....	18
4. La conciliation vie professionnelle et vie personnelle .....	20
5. Le dispositif de signalement .....	28
6. L'égalité des chances.....	30
7. La stratégie handicap de la MEL.....	37
8. L'adoption d'une stratégie « sénior » .....	44
9. Le numérique.....	46
10. La mixité des locaux.....	49
11. Les chiffres clés 2022.....	50
12. Focus sur la promotion.....	54

## **B - L'égalité femmes-hommes, la diversité : mise en œuvre dans les politiques publiques ..... 55**

1. La politique de la ville.....	56
2. Le développement économique .....	68
3. Les transports et la mobilité .....	76
4. L'habitat.....	78
5. Le handicap et l'accessibilité .....	82
6. La prévention des violences faites aux femmes .....	84
7. La culture .....	86
8. Le sport.....	91
9. La jeunesse .....	94
10. Les espaces naturels métropolitains.....	97
11. La commande publique.....	102
12. La communication externe de la MEL.....	104
13. La relation avec les usagers .....	108
14. Un spectacle sur la place des femmes dans l'Histoire aux Archives .....	109



# Introduction

Depuis 2015-2016, la Métropole Européenne de Lille (MEL) réalise un rapport sur ses actions en matière d'égalité femmes-hommes.

Il est :

- annexé au Rapport d'orientation budgétaire (ROB) qui contient des informations financières sur la MEL ;
- mis à disposition des agents et agentes sur l'intranet.

Depuis 2020-2021, ce rapport prend plus largement en compte les actions relatives à l'égalité menées sur le territoire, dans le cadre des politiques publiques mises en œuvre par la MEL.

Depuis 2021-2022, le rapport élargit son périmètre à la diversité. Il présente des actions en matière de handicap et de prévention des exclusions liées à l'origine sociale et à l'âge. Par ailleurs, davantage de données genrées sont intégrées.

Le rapport 2022-2023 poursuit cette dynamique par :

- la publication de données genrées collectées sur plusieurs années, principalement issues des 150 indicateurs du Rapport social unique (RSU) ;
- l'amorce d'une simplification de la rédaction dans la première partie du rapport ;
- de nouvelles thématiques valorisées : le numérique, les seniors, les espaces naturels métropolitains.

Ce rapport a été conçu avec l'appui des directions opérationnelles de la MEL et coordonné par la mission diversité de la Cellule de pilotage et d'appui du pôle Ressources humaines, innovation et dialogues.

La première partie du rapport est consacrée aux actions menées en interne à la MEL ou à destination des agents et agentes.

La seconde partie reprend les actions menées via les politiques publiques de la MEL, à destination des métropolitains et métropolitaines.



***A - La politique  
des ressources  
humaines de la  
MEL en matière  
de diversité  
et d'égalité  
professionnelle***



# 1. La politique « diversité » à la MEL

La stratégie des ressources humaines de la MEL prévoit le déploiement d'actions en faveur de :

- la diversité (handicap, âge, origine sociale, etc.) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un nouveau plan d'action est élaboré cette année, pour la période allant de 2024 à 2026.

La MEL s'est aussi engagée dans une démarche de labellisation « égalité et diversité » par l'AFNOR (organisme de labellisation de l'État) pour développer :

- une plus grande inclusion ;
- une meilleure mixité au sein des services ;
- la diffusion de ces enjeux auprès des usagers, des partenaires et des fournisseurs.

---

## **Le diagnostic sur la diversité à la MEL mené par FACE MEL**

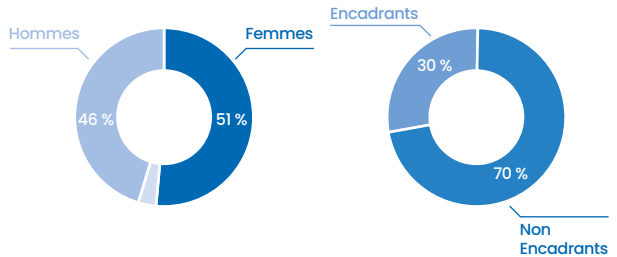
---

En 2022-2023, un diagnostic sur la diversité au sein de la MEL a été mené par la Fondation agir contre l'exclusion (FACE MEL)..

Ce diagnostic a été réalisé grâce à un questionnaire auquel 30 % des agents et agentes de la MEL ont répondu. Les premiers constats ont été précisés par une centaine d'entretiens individuels.



→ Répartition des réponses au questionnaire FACE MEL



Ce diagnostic :

- recense les avis et attentes des collègues sur la diversité à la MEL ;
- évalue le niveau de la MEL avant de candidater au label AFNOR « diversité et égalité » ;
- participe à l'élaboration du plan d'action 2024-2026.

Les résultats du diagnostic seront communiqués aux agents et agentes début 2024.

## Les liens avec l'Europe

### Rencontre avec les représentants de la Commission européenne à Bruxelles

Une rencontre a eu lieu en octobre 2022 entre :

- les représentants de la Commission européenne à Bruxelles sur l'égalité femmes-hommes ;
- les équipes de la MEL basées à Bruxelles ;
- la mission diversité.

Cette rencontre a permis d'échanger sur les politiques menées, à l'échelle européenne, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour lutter contre les discriminations.

### Signature de la nouvelle version de la Charte européenne

Après différents échanges avec les représentantes de l'Association française du Conseil des communes et régions d'Europe, la MEL a adopté en juin 2023 une délibération autorisant la signature de la version actualisée de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Cette charte a été signée par la MEL en septembre 2023.

## Les rencontres du CORIF

La MEL est adhérente au Conseil recherche ingénierie formation pour l'égalité entre femmes et hommes (CORIF). Cette structure organise régulièrement des temps d'échanges.



↳ Visuel du logo du CORIF

La MEL a notamment participé à la rencontre annuelle avec ses partenaires sur le thème : « Violence et harcèlement en milieu professionnel : Comprendre, prévenir, agir », en octobre 2022.

Christian Mathon, vice-président délégué à la Gestion des ressources humaines et à l'administration, accompagné des équipes de la MEL en charge de la thématique, a échangé avec les partenaires régionaux engagés pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Hauts-de-France.

Des saynètes jouées par une compagnie de théâtre sensibilisaient sur la mixité, les stéréotypes, les agissements sexistes et les violences sexuelles sur le lieu de travail.



↳ Photographie prise lors de la rencontre annuelle du CORIF en présence de Christian Mathon (vice-président de la MEL) et des équipes de la MEL

## **L'élabora- tion du plan d'action 2024-2026**

Le plan d'action 2021-2023 sur l'égalité et la diversité arrivant à son terme, la MEL s'est lancée dans l'élaboration d'un nouveau plan d'action pour la période 2024-2026.

Ce nouveau plan d'action a été co-construit grâce à la participation d'experts de la thématique, des agents et agentes, des organisations syndicales. La plupart des temps de travail ont été menés via des ateliers en intelligence collective, avec l'appui de la direction *Recherche et développement*.

La MEL a aussi sollicité l'accompagnement du CORIF dans l'élaboration du plan d'action.

Certaines actions seront pérennisées, d'autres renforcées. De nouvelles actions seront proposées.

## Le déploiement de serviettes périodiques

La mise à disposition de serviettes périodiques permet de :

- dépanner les agentes en cas d'oubli ;
- d'alléger une charge mentale ;
- de lever le tabou des menstruations sur le lieu de travail.

Les distributeurs sont accessibles dans les sanitaires des femmes sur l'ensemble des sites de la MEL.

Les distributeurs ont été imprimés en 3D à l'imprimerie de la MEL et déployés par le service *Propreté des locaux*.

La MEL a fait le choix de protections périodiques biodégradables, sans substance toxique et sans emballage plastique pour limiter l'impact environnemental.

C'est aussi un engagement pour l'inclusion. Les commandes sont conditionnées par des personnes en situation de handicap.



↳ Photographie d'un distributeur de serviettes périodiques imprimé en 3D

## 2. La communication interne

### Les actions menées en 2022

#### Exposition sur l'égalité professionnelle

📅 du 8 mars au 22 avril 2022

Création d'une exposition sur l'égalité professionnelle à la MEL. Lors de cette exposition les agents et agentes ont pu découvrir des chiffres clés sur la actions de la MEL, s'exprimer sur l'égalité professionnelle et proposer des idées pour agir en faveur de cette égalité. Ce fut aussi l'occasion de mettre en avant les politiques publiques qui participent à l'égalité au quotidien.

Cette exposition a fait l'objet d'un épisode de *Notre télé !* L'exposition s'est tenue à Biotope, puis dans les quatre unités territoriales.



↳ Photographie de l'exposition « L'égalité de demain, engagés aujourd'hui », représentant des panneaux installés à Biotope 1

### **Valorisation dispositif « Premier pas en entreprise »,**

 **15 mars 2022**

Diffusion d'un article de retour en images sur la semaine « Premiers pas en entreprise » proposée à 26 collégiennes. Lors de cette semaine les élèves ont pu en apprendre plus sur l'apprentissage, participer à des ateliers et se familiariser avec les compétences et métiers de la MEL. Publication sur *Notre Sezam !*

### **Valorisation de la programmation Urbaines « Construire la ville de demain »**

 **3 mai 2022**

Valorisation et appel à participation autour d'une journée de conférence et d'atelier pour imaginer la ville de demain et l'inclusivité dans l'espace urbain, en lien avec la Condition Publique dans le cadre de l'exposition « Urbaines », en regroupant les expertises métiers et le regard des usagers. Publication sur *Notre Sezam !*

### **Commission intercommunale pour l'accessibilité (CIA) sur l'accessibilité numérique**

 **Juin et juillet 2022**

Information et valorisation de la Commission intercommunale pour l'accessibilité, qui s'est réunie le 27 juin 2022 autour de l'accessibilité numérique. Une quinzaine d'agents et agentes de la MEL ont participé à cette matinée d'information et de sensibilisation. Publication sur *Notre Sezam !*

### **Duoday**

 **Septembre 2022**

Lancement des inscriptions auprès des agents et agentes pour participer au Duoday : une journée où un professionnel ou une professionnelle partage son métier avec une personne en situation de handicap pour créer du lien et lutter contre les préjugés. Cette édition 2022 a permis la création de cinq duos.

Diffusion sur *Notre Sezam !*, dans *Notre newsletter !* et sur les écrans d'affichage dynamique.

### **Exposition sur les différentes formes de handicap, 📅 du 15 novembre au 2 décembre 2022**

Mise en place d'une exposition immersive autour des différentes formes de handicap pour sensibiliser les agents et agentes, diffuser les bonnes pratiques et informer sur les personnes ressources. Des sessions d'animations ont été proposées les mardis et jeudis sur le temps du déjeuner. L'exposition s'est tenue à Biotope, Euralliance et au sein des quatre unités territoriales.



↳ Photographie d'une personne touchant la maquette d'un cerveau lors de l'exposition « L'égalité de demain, engagés aujourd'hui », à Biotope 1

### **Questionnaire FACE MEL sur la diversité**

#### **📅 Novembre 2022**

Diffusion de l'enquête sur la diversité. La communication a précisé le contexte pour réaliser le diagnostic en vue de candidater aux labels AFNOR.

Diffusion sur *Notre Sezam !*, dans *Notre Newsletter !*, nos écrans d'affichage dynamique.

### Lutte contre les violences faites aux femmes

#### 📅 Novembre 2022

Création d'une équipe MEL pour la course contre les violences faites aux femmes qui s'est tenue le 25 novembre. Valorisation du nouveau guide de lutte contre les violences intrafamiliales édité par la MEL.

Diffusion sur *Notre Sezam !*, dans *Notre newsletter !*, ainsi que sur les écrans d'affichage dynamique. Un stand sur site a également été mis en place.

### Une brioche contre les préjugés

#### 📅 Novembre 2022

Organisation d'une vente de brioches en soutien à l'association les Papillons blancs, qui accompagne et déploie des solutions pour les familles et proches de personnes en situation de handicap mental. Un événement convivial et solidaire !

### Notre télé ! Handicap au quotidien

#### 📅 2 décembre 2022

Création d'un épisode spécial pour valoriser et informer sur les différents dispositifs du quotidien qui sont déployés pour les personnes en situation de handicap.

Diffusion dans *Notre newsletter !*, sur *Notre Sezam !*, ainsi que sur les écrans d'affichage dynamique.



↳ Visuel d'un extrait de l'épisode spécial de *Notre télé* sur le handicap au quotidien



**La MEL s'engage pour l'inclusion des jeunes****📅 Décembre 2022**

Publication d'une actualité sur l'accueil de 32 collégiennes pour leur faire découvrir les différents métiers de la MEL. Ce dispositif d'accueil vise à promouvoir l'égalité des chances en permettant à des collégiens scolarisés dans un collège du réseau d'éducation prioritaire ou en situation de handicap de découvrir le monde professionnel, à travers une immersion collective.

Diffusion sur *Notre Sezam* !

**T'as 5 minutes ? Retour sur l'enquête « Bien-être au travail » Technologia,****📅 8 décembre 2022 et 3 janvier 2023**

Présentation des retours de l'enquête Technologia durant un *T'as 5 minutes ?*. Pour compléter cette restitution, un article a été publié avec les retours sur l'enquête reprenant les grands axes mis en avant par le cabinet Technologia.



↳ Visuel du logo « T'as 5 minutes ? »

## 3. La formation et sensibilisation des agents et agentes

### La formation des managers

Le plan de formation 2021-2024 de la MEL prévoit une action de formation des managers « manager la diversité ».

Cette formation est proposée chaque année et rencontre un succès croissant.

Formation « manager la diversité »	Participants
2021	8
2022	10
2023	13

### La formation du pôle RHID

En janvier 2023, 75 agents et agentes, soit environ la moitié du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues* (RHID) ont été formés à la diversité pour :

- avoir un socle commun de connaissance ;
- prendre conscience de ses propres stéréotypes et préjugés dans la pratique professionnelle.

Une seconde session sera organisée pour que l'ensemble des équipes du pôle RHID soit formé.

---

## La fresque de la diversité

---

Cet atelier de sensibilisation interactif, sous forme de mini-jeux, vise à :

- faire émerger des prises de conscience ;
- partager un socle commun de réflexions ;
- passer à l'action ou renforcer les initiatives existantes en matière de diversité.

Une quarantaine d'agents et agentes ont testé la fresque de la diversité, pour envisager son déploiement plus largement, par la suite.

---

## Les sciences comporte- mentales pour lutter contre le sexisme au travail

---

Pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail, une expérimentation s'appuyant sur les sciences comportementales est menée à la MEL.

Les sciences comportementales étudient le comportement humain pour mieux comprendre les mécanismes de prise de décision. L'expérimentation porte sur les situations dans lesquelles les agents et agentes sont confrontés à des propos et remarques inappropriés nuisant au bon climat de travail. Ces ateliers sont proposés aux collègues volontaires par la direction *Recherche et développement* et la mission *Diversité*.

Le but est de :

- mieux comprendre ce qui peut freiner les réactions face à ces propos ;
- fournir aux agents et agentes des outils pour agir en faveur de l'égalité au quotidien.

L'expérimentation compte la participation d'environ 40 agents et agentes et se déroule au second semestre 2023.

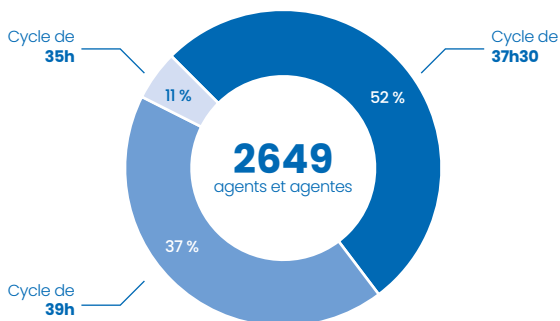
Les premiers ateliers de sensibilisation sont suivis par :

- des entretiens individuels avec les collègues volontaires ;
- des ateliers de création d'outils de lutte contre le sexisme au travail.

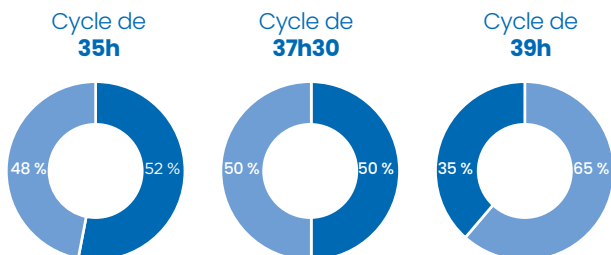
## 4. La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

### L'organisation du temps de travail

→ Répartition 2022 par cycle de travail

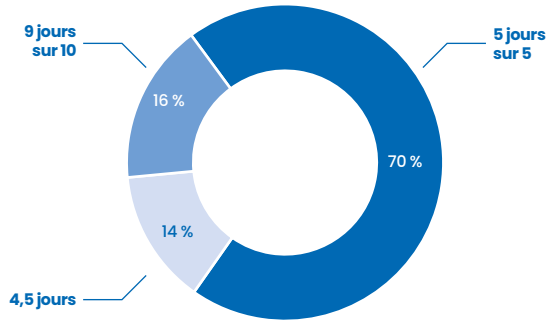


→ Répartition 2022 par cycle de travail

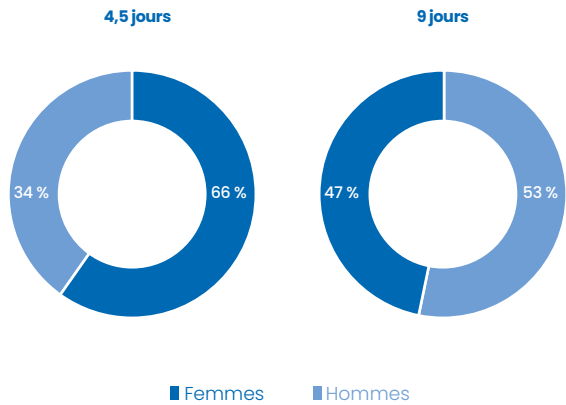


■ Femmes ■ Hommes

→ Répartition 2022 par organisation du rythme de travail



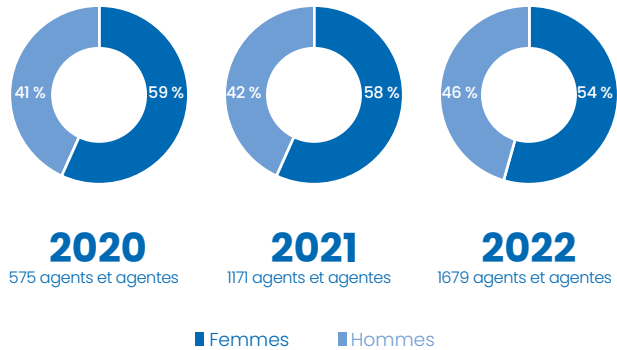
→ Répartition des bénéficiaires par genre



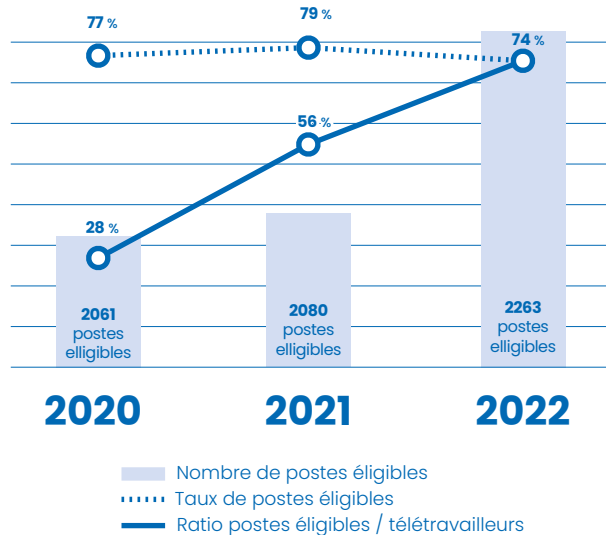


## Le télétravail

→ Evolution de la répartition des télétravailleurs et télétravailleuses

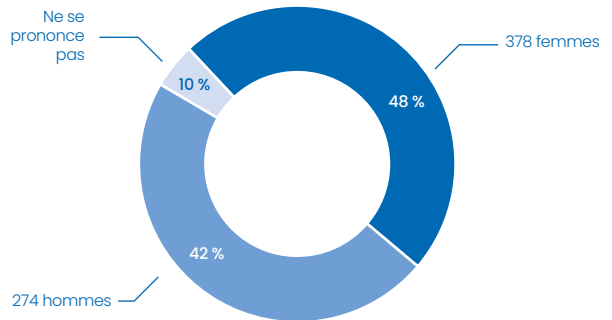


→ Ratio postes éligibles / télétravailleurs



Un bilan sur la mise en œuvre du télétravail à la MEL a été mené par la mission *Contrôle et conformité RH* entre mai et juin 2023. Il a été réalisé grâce à un questionnaire auquel 600 agents et agentes télétravaillant actuellement ou non ont répondu. Des agents et agentes de tous profils et de toutes filières y ont répondu. Ce questionnaire a été complété par une trentaine d'entretiens individuels.

### → Répartition des répondants au questionnaire



98 % des répondants et répondantes indiquent être « tout à fait satisfait » ou « satisfait » du télétravail à la MEL car il permet principalement :

- de mieux se concentrer et travailler au calme ;
- de concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle ;
- d'éviter la perte de temps et le stress lors des trajets.

L'enquête a permis également d'identifier des pistes de réflexion pour améliorer le télétravail à la MEL.

Elles portent sur :

- les délais d'attente imposés avant d'être autorisé à télétravailler en cas de changement de poste ou d'arrivée à la MEL ;



- l'intégration des sites de la MEL comme lieux dans lesquels il serait possible de télétravailler ;
- le montant de l'indemnité journalière télétravail ;
- les équipements pour travailler chez soi.

## L'action sociale et la conciergerie

### Le Comité d'action sociale (CAS)

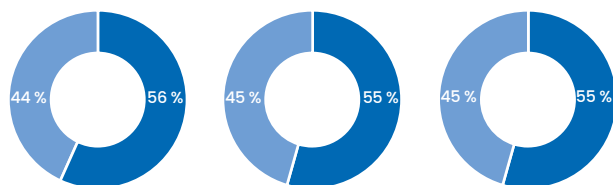
Le Comité action sociale permet aux agents et agentes de bénéficier de tarifs préférentiels et remboursements pour les vacances et sorties. Il accompagne et soutient financièrement les collègues lors des moments les plus marquants de leur vie.

Le Comité d'action sociale est doté d'un budget de 1,5 M€ en 2022 dont huit agents et agentes mis à disposition.

### La participation sociale complémentaire (PSC)

La participation sociale complémentaire couvre deux risques : les dépenses de santé (mutuelle) et la prévoyance (garantie maintien de salaire).

→ Répartition des bénéficiaires de la participation mutuelle



**2020**

2060 agents  
et agentes

**2021**

2087 agents  
et agentes

**2022**

2225 agents  
et agentes

■ Femmes ■ Hommes



### La restauration

La MEL participe au coût de restauration de ses agents et agentes. L'offre du restaurant de Biotope a été complétée pour les sites extérieurs en 2022. Désormais, les agents et agentes des sites extérieurs ont la possibilité de bénéficier d'une offre de restauration par un prestataire de la commande et de la livraison de repas en ligne.

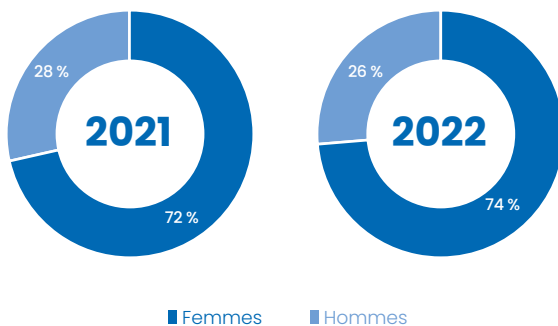
### La conciergerie

La conciergerie de la MEL dispose d'un accueil au deuxième étage de Biotope et d'un accès intranet. Elle offre différents services et prestations.

La conciergerie a proposé en 2022 de nouveaux services de livraison de pain sur commande et la livraison de la pharmacie sur les sites extérieurs.

Un bilan genré des prestations délivrées par la conciergerie est réalisé annuellement.

→ Répartition des demandes de prestations de la conciergerie



2022 : Répartition par catégorie: A = 57%, B= 15%, C= 28%

## Le guide de la parentalité

Ce guide interne rappelle l'ensemble des dispositifs proposés par la MEL, à destination des agents et agentes ayant des enfants ou s'occupant de leurs parents. Il rassemble des conseils et identifie les bons interlocuteurs, afin de répondre à toutes les questions autour de la parentalité. Il contribue à une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et ainsi à progresser en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

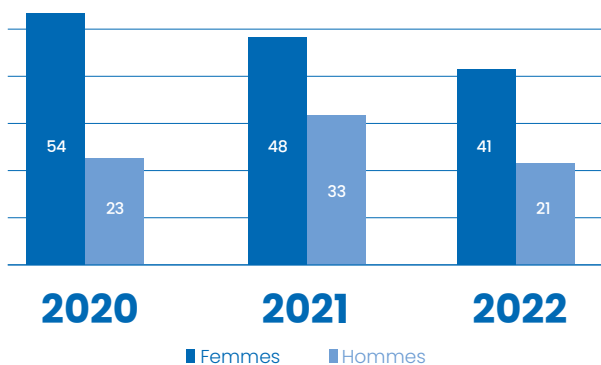


### La réservation de places en crèches adaptée aux nouveaux besoins des parents

Les agents et agentes de la MEL peuvent bénéficier de places réservées en crèches. Les parents recherchent désormais des solutions de garde près de leur domicile et non exclusivement sur Lille.

La répartition des places réservées sur le territoire a été modifiée pour s'adapter aux nouveaux besoins des parents avec le développement du télétravail et l'évolution de l'organisation du temps de travail. Au total, 40 places sont réservées.

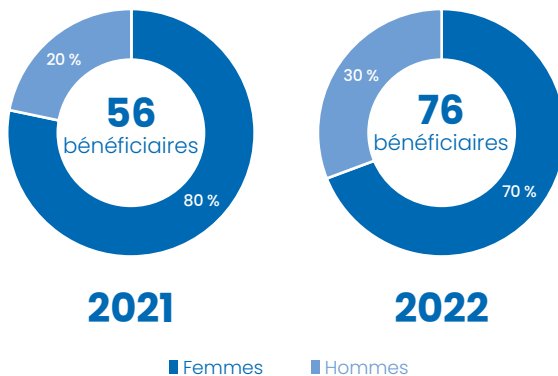
### Les congés maternité, paternité et d'accueil d'un enfant



### Le don de jours de congés

Depuis 2016, la MEL a mis en place le don de jours. Le don de jours permet l'octroi de jours de congés supplémentaires aux agents et agentes de la MEL qui doivent accompagner un proche gravement malade. Le don de jours est alimenté par les jours de congés non pris. Un maximum de 20 jours par an peut être accordé en fonction de la gravité de la situation. Il est possible de dépasser exceptionnellement les 20 jours, si la situation le nécessite.

→ Evolution des bénéficiaires du don de jours par genre



## 5. Le dispositif de signalement

Il existe deux dispositifs d'alerte professionnelle :

- le premier permet de signaler un crime, un délit, une violation grave de la loi ou un préjudice grave à l'intérêt général dont l'agent aurait connaissance ;
- le second permet de signaler les actes de violence, de discrimination, d'harcèlement ou d'agissements sexistes dont l'agent pense être victime ou témoin.

Pour ces signalements, la confidentialité et la neutralité sont assurées.

Pour chaque signalement, une procédure est mise en œuvre pour permettre un examen complet et objectif de chaque situation. Une réponse est apportée par écrit (mail ou courrier) à l'auteur ou l'autrice du signalement.

La communication sur ce dispositif a été renforcée au cours de l'année 2023, notamment grâce à une newsletter diffusée en août au personnel et à une sensibilisation lors des formations à la laïcité. Le nombre de signalements a ainsi augmenté. Il est prévu de respecter, aussi souvent que possible, la parité dans les écoutants pour limiter les freins ou biais cognitifs.

Signalements	Violences physiques ou harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Agissements sexistes	Discrimination	Total
2021	2	0	2	3	7
2022	8	1	0	0	9



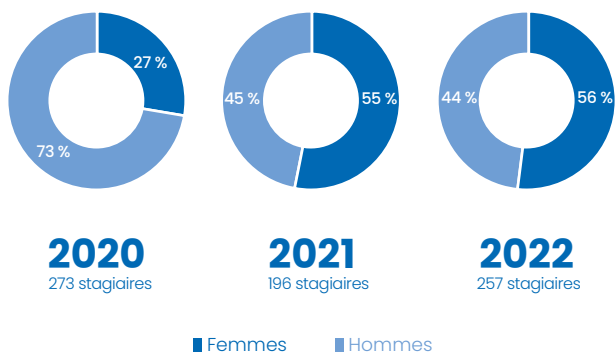
Recueil du signalement	Orientation des agents	Traitement des faits
<p><b>1</b> Un acte violence ou harcèlement, ou un acte de violence de harcèlement de discrimination ou d'agissements sexistes</p> <p><b>2</b> Un signalement fait par une personne concernée</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une personne qui a été victime</li> <li>- Une personne qui a été témoin</li> <li>- Une personne qui a été informée</li> <li>- Une personne qui a été informée par une personne concernée</li> <li>- Une personne qui a été informée par une personne concernée</li> </ul> <p><b>3</b> Les différents agents doivent être informés de tous les signalements et de toutes les démarches à effectuer</p> <p><b>4</b> Les différents agents doivent être informés de tous les signalements et de toutes les démarches à effectuer</p> <p><b>5</b> Les différents agents doivent être informés de tous les signalements et de toutes les démarches à effectuer</p>	<p><b>6</b> Les différents agents doivent être informés de tous les signalements et de toutes les démarches à effectuer</p> <p><b>1</b> Les faits signalés ne sont pas considérés comme des actes de harcèlement de discrimination ou d'agissements sexistes et les personnes qui les ont signalés ne sont pas considérées comme responsables et ne peuvent être punies.</p> <p><b>2</b> Les faits signalés pourraient être considérés comme des actes de harcèlement de discrimination ou d'agissements sexistes et les personnes qui les ont signalés ne sont pas considérées comme responsables et ne peuvent être punies.</p> <p><b>3</b> Les faits signalés sont graves et exigent une réponse de l'administration et de protection des droits des personnes concernées. Les agents administratifs doivent être punis.</p>	<p><b>7</b> Les faits signalés sont graves et exigent une réponse de l'administration et de protection des droits des personnes concernées. Les agents administratifs doivent être punis.</p> <p><b>8</b> Les faits signalés sont graves et exigent une réponse de l'administration et de protection des droits des personnes concernées. Les agents administratifs doivent être punis.</p>

↳ Visuel de la plaquette du dispositif de signalement

## 6. L'égalité des chances

### L'accueil de stagiaires et d'apprentis

→ Répartition par genre des stagiaires



#### L'expérimentation d'un stage de troisième mutualisé

En janvier 2023, la MEL a expérimenté un stage de troisième mutualisé. Ce projet a été organisé en coopération entre les équipes des services jeunesse, recrutement, politique de la ville, égalité-diversité de la MEL et l'association FACE MEL. Il a permis d'accueillir huit jeunes issus de deux collèges en réseau d'éducation prioritaire (REP+) : Nina Simone et Miriam Makeba de Lille.

Les collégiens et collégiennes ont alterné entre :

- des ateliers collectifs sur la découverte de l'institution, l'apprentissage, les stéréotypes et préjugés liés au travail, la valorisation des compétences, etc. ;
- des temps d'accueil individualisés avec des agents et agentes, pour découvrir, au choix, les métiers de l'informatique et du numérique, de l'administration, de la culture et du tourisme, de l'eau et de l'assainissement.

L'objectif est double :

- proposer aux élèves scolarisés en REP+ un stage de troisième de qualité ;
- simplifier l'accueil de stagiaires pour les agents et agentes bénéficiant d'une organisation du temps de travail ou de télétravail.

### L'accompagnement de projet tutoré

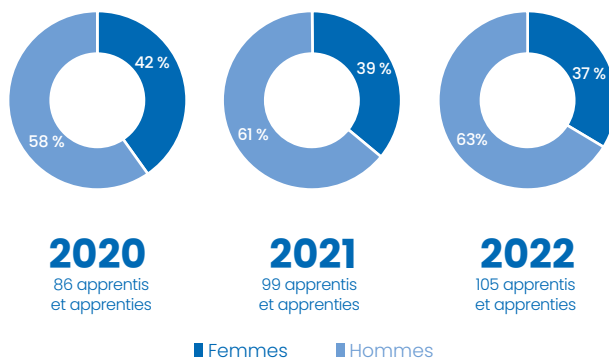
Au dernier trimestre 2022, la mission égalité-diversité a poursuivi l'accompagnement des six étudiantes issues du Master Métiers de l'action territoriale dans un nouveau projet tutoré. L'objectif était la création d'un guide pour faciliter les contributions des services au présent rapport.

### L'apprentissage

La MEL continue à développer sa stratégie autour de l'apprentissage fixée à 120 contrats chaque année.

Le nombre d'apprentis est en constante évolution : Il est passé de 67 en 2018 à 105 en 2022, soit une hausse de 57 %.

→ Répartition par genre des apprentis



La MEL veille à la diversité des profils des apprentis et apprenties en recrutant aussi sur des diplômés inférieurs au bac.



---

## **Les actions en faveur de la diversité à la MEL**

---

### **Wi-filles**

La MEL a accueilli en juin 2023, neuf collégiennes de troisième du collège René Descartes à Loos. Cette rencontre était proposée dans le cadre du projet Wi-filles de la fondation FACE MEL qui vise à encourager les filles à s'orienter vers les filières du numérique. Aujourd'hui, elles ne sont que 20 % à suivre cette voie. Ce programme a ainsi l'ambition de faire découvrir tous les aspects du numérique à des jeunes filles de 14 à 17 ans.

Un atelier ludique a été animé par l'équipe expertise « BIM » (gestion des projets de construction, basée sur une maquette numérique 3D) de la MEL. Il a été précédé d'un échange avec des agents et agentes travaillant dans le domaine de l'informatique et du numérique. Un atelier similaire est programmé fin 2023 sur la gestion documentaire et de l'intranet.

### **Lever les préjugés sur certains métiers identifiés comme « masculins » ou « physiques »**

En 2023, la direction Donnée et information géographique a mené des actions sur les métiers dits « masculins », comme géomètre, pour diversifier les futurs profils de candidats et candidates. L'objectif est de lever les préjugés sur certains métiers de terrain, notamment sur les aptitudes physiques.

### **D'autres initiatives en faveur de la diversité**

Des initiatives menées par les services ont notamment permis :

- l'accueil d'une personne non genrée et la sensibilisation de l'équipe à ce sujet ;

- d'encourager le recrutement de femmes y compris en apprentissage, sur des métiers dits « masculins » (imprimerie, logistique) ;
- le recrutement d'un collaborateur de nationalité hors Union européenne que les services ont accompagné pour l'obtention d'une carte de séjour.

## La découverte de la MEL et ses métiers

### Premier pas en entreprise

Le dispositif « Premier pas en entreprise » proposé par FACE MEL a pour objectif de faire découvrir l'institution et ses métiers à des élèves de quatrième issus de collèges en REP/REP+ de la métropole.

La MEL a ainsi accueilli une session de 16 élèves en mars 2022 et une autre en décembre 2022. Au programme, différents ateliers sur le rôle et les métiers de la MEL, l'égalité femmes-hommes, les discriminations, l'entrepreneuriat, la notion de compétences, l'apprentissage, le développement durable, etc.



↳ Photographie de jeunes en visite de Biotope lors des journées « Premier pas en entreprise »

## Le mentorat

Pour favoriser l'égalité des chances, la MEL encourage ses agents et agentes à s'inscrire dans une démarche de mentorat. Une action de sensibilisation et d'information sur le mentorat, à destination du personnel, s'est tenue à la MEL le 6 septembre 2022. Des associations ont pu présenter leurs actions.



↳ Photographie d'un stand prise lors de la présentation des dispositifs de mentorat sur la place du village de Biotope

## Capital filles

En 2022, sept marraines ont renouvelé leur engagement sur ce dispositif, contre 18 en 2021. La MEL a participé au comité de pilotage Hauts-de-France le 7 octobre 2022.

## ENACTUS nos compétences au service des étudiants

Le 25 novembre 2022 sur le campus de JUNIA ISA, des agents et agentes et agentes de la MEL ont coaché les entrepreneurs de demain. Ils ont rencontré les jeunes et les ont aidés en leur apportant un regard extérieur sur les premiers pas de leurs projets (étude des besoins, prototypage, définition de l'offre, modèle économique).

## Article 1

La MEL est partenaire de l'association Article 1, qui travaille dans le domaine du mentorat depuis près de 15 ans, en réalisant la promotion du programme DEMA1N.org depuis mars 2022. Ce programme, né pendant le premier confinement en 2020, permet, via une plateforme numérique, la mise en relation entre des étudiants et étudiantes ayant besoin d'un accompagnement ponctuel (trois mois, reconductibles) et des professionnels. En 2022, en plus des actions de communication interne numériques, un stand a été mis en place le 6 septembre afin de sensibiliser les agents et agentes de la MEL à ce programme.

En 2022, le bilan de cette campagne de communication est l'inscription en ligne de 10 personnes sur la plateforme, pour un total de cinq binômes formés et toujours en cours.

## Télémaque

Le 25 novembre 2022, pour la deuxième année consécutive, la MEL a concrétisé, par délibération, son partenariat avec l'Institut Télémaque, association œuvrant dans le domaine de l'égalité des chances.



↳ Photographie de jeunes bénéficiaires du dispositif de mentorat Télémaque assistant à une présentation de la MEL

Ce sont ainsi cinq agents et agentes qui se sont engagés à accompagner sur la durée, des collégiens et collégiennes issus de quartiers en réseau d'éducation prioritaire REP et REP+ de la métropole. L'objectif est de leur consacrer du temps libre pour les accompagner lors de sorties culturelles et les aider à construire leur projet professionnel.

Le 3 mai 2022, une présentation de la MEL ainsi qu'une visite de Biotope ont été organisées à destination des jeunes mentorés de l'Institut Télémaque, afin de les sensibiliser à notre institution et aux métiers de la fonction publique.

### **Forum mentorat rentrée 2023**

La MEL a organisé en septembre 2023 un forum du mentorat. Les associations membres du « Collectif mentorat » ont été conviées à participer à ce forum. Ces structures œuvrent toutes sur le territoire métropolitain. Cet événement, qui s'est tenu à Biotope, a permis de mettre en lumière les nombreux dispositifs de mentorat existants.

Les agents et agentes ont pu découvrir ces associations et s'inscrire, s'ils souhaitaient, directement auprès de la structure de leur choix.



↳ Photographie du forum de mentorat 2023 illustrant des associations rencontrant des agents et agentes

## 7. La stratégie handicap de la MEL

### **Le partenariat pour l'insertion des personnes handica- pées**

En juin 2022, le Conseil métropolitain a adopté une délibération cadre sur la politique du handicap et autorisé la signature de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour la période de 2022 à 2024.

Pour la quatrième fois, le 4 octobre 2022, la MEL a donc renouvelé la convention avec le FIPHFP.

À travers le renouvellement de ce partenariat la MEL continue de se donner les moyens de développer sa stratégie handicap.

Cette stratégie handicap permet à la fois de recruter des personnes handicapées et de leur permettre de rester en emploi en adaptant leur poste à leurs besoins.

Ce maintien dans l'emploi se fait à travers différents dispositifs, en favorisant les conditions de travail et de vie des agents et agentes en situation de handicap, les compensations matérielles, techniques humaines ou organisationnelles, et en encourageant le recours à la formation pour continuer de développer les compétences.

Le budget de cette convention se compose comme suit :

- Budget global : 1 538 219 €
- Participation FIPHFP : 995 219 €
- Financement MEL : 543 000 €

### Les chiffres clés pour 2022

Dépenses dans le cadre du maintien dans l'emploi :

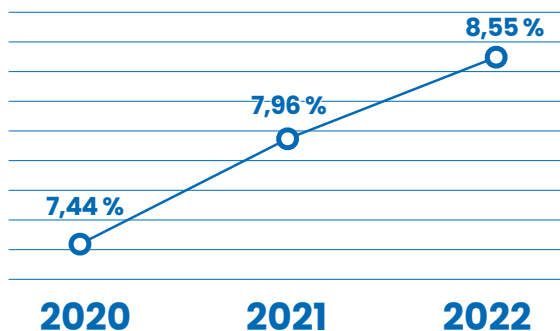
- Aménagements des postes de travail : 54 884 €
- Transport adaptés domicile/travail : 83 598 €
- Aide à la restauration : 17 016 €
- Auxiliaires de vie : 3 913 €
- Appareillage : 20 466 €
- **Total : 179 877 €**

→ Répartition par genre des agents et agentes en situation de handicap (BOETH)



- Études de poste : 66
- Agents et agentes bénéficiant d'un transport adapté : 19
- Agents et agentes bénéficiant d'une aide à la restauration : 8
- Agents et agentes bénéficiant d'auxiliaires de vie : 2

→ Évolution croissante de l'emploi de travailleurs handicapés à la MEL



## Le partenariat pour l'insertion des personnes handica- pées

### Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Exposition « Portons un autre regard sur le handicap »

Une exposition immersive autour de différents handicaps a été conçue en collaboration avec le Centre médico-social (CMS), la mission *Handicap* et la direction *Culture interne et managériale* pour mieux les comprendre et interroger notre vision de leur représentation. L'objectif était de sensibiliser et expliquer différents handicaps qu'ils soient moteur, auditif, cognitif ou encore visuel, à travers des situations du quotidien.



↳ Photographie d'agents et agentes participant à l'exposition immersive sur le handicap



### Déjeuner dans le noir

Le CMS a proposé aux équipes de la MEL de prendre un repas en se mettant dans la situation d'une personne malvoyante. Cette action a été proposée le lundi 14 novembre, en collaboration avec Rémora (Association d'aide pour les personnes aveugles ou malvoyantes).

10 personnes ont participé à cette mise en situation.



↳ Photographie d'agents et agentes les yeux couverts d'un masque, participant au déjeuner dans le noir

### Duoday

Le Duoday est un évènement national pendant lequel la MEL propose d'accueillir une personne en situation de handicap, pour former un duo avec un professionnel ou une professionnelle volontaire. **En 2021, 4 duos ont été formés et en 2022, 5 duos.**

Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise. Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser les préjugés.

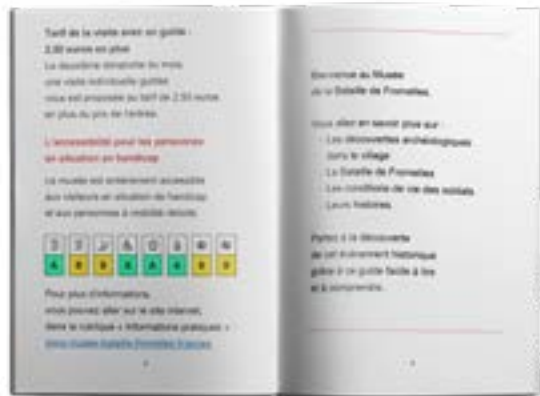
Pour le 17 novembre 2022, 12 agents et agentes se sont portés volontaires, cinq duos se sont formés dans les domaines du numérique, des ressources humaines, de la culture et de la préservation de la nature.



↳ Photographie d'un duo formé pour le Duoday devant un ordinateur

### Sensibilisation au FALC

Une sensibilisation a été proposée par la Commission Intercommunale pour l'accessibilité (CIA) pour découvrir le Facile à lire et à comprendre (FALC). C'est une méthode de simplification de l'écriture pour améliorer l'accès à l'information. Cet évènement organisé en juin 2023 était ouvert aux agents et agentes, aux élus et élues, aux techniciens et techniciennes et aux partenaires du territoire métropolitain.



↳ Exemple d'un document écrit en FALC

### Sensibilisation à l'accessibilité

La direction *Mobilité* a proposé aux élus et élues une sensibilisation à la prise en compte des déplacements des personnes à mobilité réduite dans l'espace public.

Des référents et référentes « accessibilité » sont aussi sensibilisés sur ces sujets dans différents services de la MEL.

### « Mets de l'Europe dans tes projets »

#### Projet MELbility sur l'accessibilité

En 2021, la délégation permanente de la MEL auprès des institutions européennes (DPMEL) a lancé un challenge interne intitulé « Mets de l'Europe dans tes projets ». L'objectif était d'encourager les collègues à s'ouvrir davantage à l'Europe.

Pendant six mois, des agents et agentes ont travaillé sur une action en faveur de l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux infrastructures de recharge des véhicules électriques.

Les résultats du challenge ont été annoncés dans le cadre de l'évènement « faites l'Europe à la MEL » organisé symboliquement le 9 mai 2022 à Biotope. MELbility a remporté la première place et un séjour d'étude à Amsterdam, l'occasion de découvrir les projets et ambitions néerlandais.

## 8. L'adoption d'une stratégie « sénior »

### L'accueil de stagiaires et d'apprentis

En juin 2023, le Conseil métropolitain a adopté la stratégie « sénior ».

Un « sénior » est ici un agent ou une agente de plus de 50 ans qui travaille à la MEL.

Les objectifs principaux poursuivis sont :

- préserver la santé des agents et agentes ;
- maintenir la motivation au travail tout au long de la carrière ;
- assurer une égalité entre les agents et agentes peu importe leur âge.

La stratégie est composée de trois axes :

- **L'axe 1** porte sur l'accompagnement des agents et agentes dans l'anticipation de leurs évolutions professionnelles. Par exemple, les services des Ressources humaines proposeront un entretien de milieu de carrière. Cet axe vise aussi à assurer une égalité des agents et agentes, peu importe leur âge et à accompagner les changements de poste à la MEL, notamment pour les métiers les plus physiques.
- **L'axe 2** a pour but de préparer la fin de carrière par l'accompagnement à la transition vers la retraite et à la transmission des connaissances.
- **L'axe 3** encourage l'emploi des séniors dans une démarche d'exemplarité de la MEL en tant qu'employeur.



Des actions sont mises en place pour développer l'attractivité de la MEL auprès des séniors, permettre aux personnes de plus de 50 ans de découvrir des métiers de la MEL. L'obtention du label égalité-diversité serait une reconnaissance de la pertinence de ces actions.

- En 2022 : les agents et agentes de plus de 50 ans représentent 38 % de l'effectif de la MEL dont 21,5 % sont des hommes et 16,5 % des femmes.
- En 2021, les agents et agentes de plus de 50 ans représentent 37 % de l'effectif de la MEL dont 21 % sont des hommes et 16 % des femmes.

## 9. Le numérique

### **L'action pour diversifier les profils des futurs informa- ticiens et informati- ciennes**

### **L'audit d'ac- cessibilité des sites de la MEL**

Depuis plusieurs années, les métiers du numérique attirent surtout les étudiants masculins, sur des niveaux de diplômes élevés (ex : ingénieur).

En 2022-2023, les managers se sont rendus disponibles pour être présents dans les écoles, forums et salons des métiers. C'est en priorité vers les collégiens et collégiennes qu'ils se sont investis, afin de présenter les parcours du numérique.

La direction *Systèmes d'information et communication* (DSIC) a accueilli de nouveaux apprentis et apprenties sur divers niveaux de qualification et des stagiaires.

Afin que les sites internet de la MEL soient plus facile à utiliser, un audit d'accessibilité a été effectué.

Une concertation doit avoir lieu entre la direction *Systèmes d'information et communication* (DSIC), la direction *Communication* et le prestataire pour la gestion des sites, afin d'identifier les corrections à mener. Ce travail est en cours.

À titre d'exemple, le site <https://www.lillemetropole.fr/> a obtenu un taux de conformité de 55 % sur 53 critères applicables (2 problèmes bloquants, 13 problèmes majeurs, 9 problèmes mineurs).

---

## **L'adaptation de l'environnement numérique de travail**

---

La DSIC travaille, en lien avec le centre médico-social, à l'adaptation des outils numériques pour les rendre plus accessibles aux agents et agentes (dyslexique, malvoyant, etc.).

---

## **Le choix du nom d'usage**

---

Depuis 2023, la MEL propose aux nouveaux recrutés de choisir les noms qu'ils souhaitent utiliser à la MEL. Le changement est aussi rendu possible en cas de modification de situation familiale.

---

## **La participation à des événements pour un numérique inclusif**

---

En septembre 2022, l'événement « Numérique en commun[s] » a rassemblé plus de 1500 participants et participantes autour d'une volonté de rendre les territoires plus inclusifs, plus connectés et plus durables. Plusieurs de nos collègues étaient présents pour présenter les pratiques de notre établissement.

La direction Recherche et développement a présenté un retour d'expérience sur l'ouverture des algorithmes au public.

Le service *Formation et documentation* a présenté le déploiement de l'outil PIX. Cette plateforme permet de mesurer le niveau de maîtrise du numérique des agents et agentes.

La direction *Attractivité et innovation* est venue présenter l'expérimentation de la coordination territoriale de l'inclusion numérique, menée par la MEL avec quatre autres territoires.





---

## **La formation continue des collègues**

---

Tout au long de l'année, les équipes de la direction *Systèmes d'information et communication* et de la direction *Donnée et information géographique* proposent des formations, vont à la rencontre des agents et agentes pour expliquer les nouvelles applications et leur transmettre les bonnes pratiques.

---

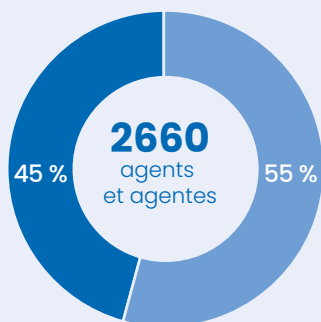
## 10. La mixité des locaux

---

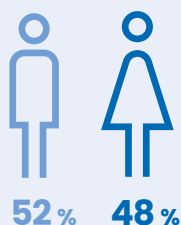
La direction *Patrimoine* mène une étude sur la mixité des locaux dédiés au personnel, notamment pour les sanitaires et des vestiaires. Des travaux sont progressivement réalisés pour créer ou aménager les espaces, de manière à accueillir aussi bien les femmes que les hommes, sur tous les sites de la MEL.

# 11. Les chiffres clés 2022

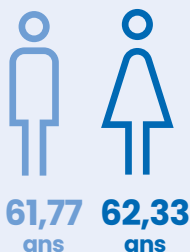
## Répartition globale sur emploi permanent



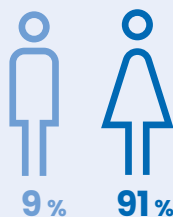
## Absentéisme hors maternité et paternité



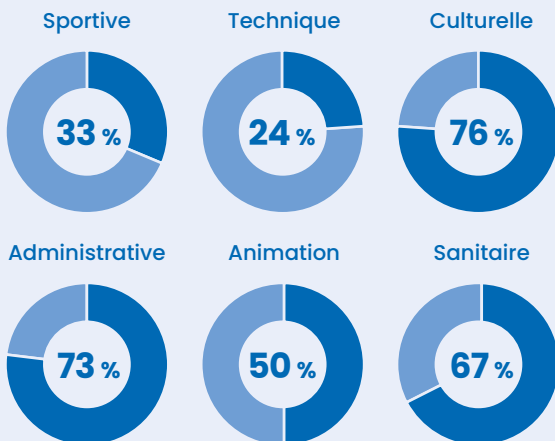
## Âge moyen de départ à la retraite



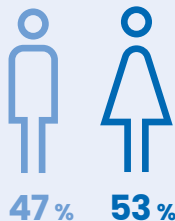
## Temps partiel (203 agents et agentes)



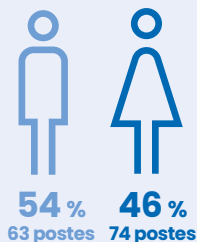
## Répartition des femmes dans chaque filière



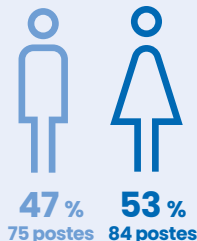
### Mouvements entrées définitives



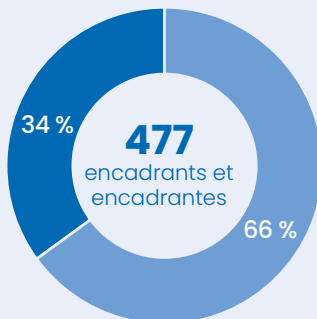
### Recrutements internes



### Recrutements externes

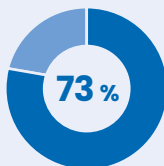


## Répartition des encadrants jusqu'aux chefs d'équipe

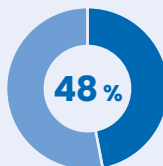


## Répartition des femmes encadrantes

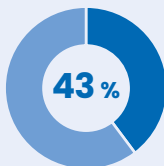
DGS, DGAS, adjoints DGAS



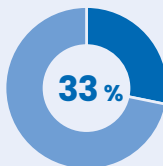
Directrices, directrices



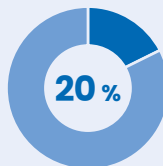
Chefs et cheffes de service



Responsables d'UF



Chefs et cheffes d'équipe

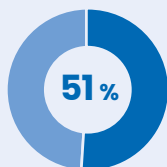


## Focus sur le nombre d'emplois fonctionnels (DGS, DGA) au 1<sup>er</sup> novembre 2022 : **3 hommes et 7 femmes**

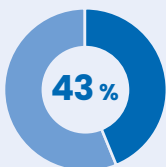


### Répartition des femmes par catégorie

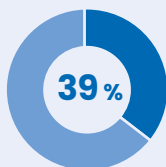
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



### Rémunération salaire net mensuel moyen



2858 €

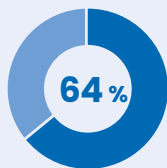


2866 €

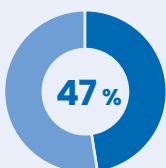
### Le handicap à la MEL

Répartition des femmes

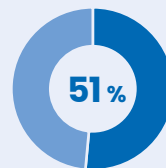
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C

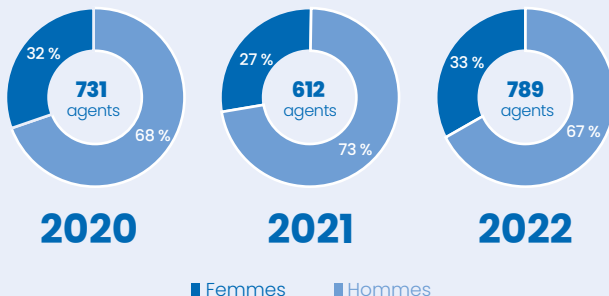
Taux d'emploi direct à la MEL : **8,55 %**

### Accidents

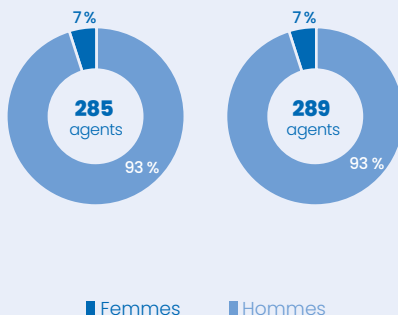
(de travail, de trajet  
ou maladie professionnelle)74  
hommes42  
femmes



## Heures supplémentaires



## Astreintes



## Somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents et agentes

La MEL publie sur son site internet la somme des 10 rémunérations les plus élevées de ses agents et agentes, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

En 2022, cette somme s'élève à 1 195 000 € et elle se répartit entre **quatre femmes** et **six hommes**.



↳ Visuel du site internet de la MEL



## 12. Focus sur la promotion

Avancement de grade au 31/12	Promouvables hommes	% hommes	Promus hommes	% hommes	Promouvables femmes	% femmes	Promues femmes	% femmes
2020	251	52 %	78	58 %	232	48 %	57	42 %
2021	217	52 %	67	43 %	203	48 %	89	57 %
2022	473	57 %	87	64 %	354	43 %	50	36 %

Promotion interne	Promouvables hommes	% hommes	Promus hommes	% hommes	Promouvables femmes	% femmes	Promues femmes	% femmes
2020	681	65 %	37	67 %	366	35 %	18	33 %
2021	648	63 %	28	62 %	374	37 %	17	38 %
2022	1287	62 %	25	64 %	782	38 %	14	36 %



***B - L'égalité  
femmes-hommes,  
la diversité : mise  
en œuvre dans  
les politiques  
publiques***

# 1. La politique de la ville

La politique de la ville est une politique publique nationale qui vise le développement des quartiers qui cumulent des difficultés de tous ordres (social, économique, scolaire, accès aux droits, etc.). Elle s'attache à réduire les inégalités entre ces quartiers et les territoires au sein desquels ils s'inscrivent, à améliorer les conditions de vie de leurs habitants et habitantes.

Conclu à l'échelle du territoire de la MEL, le contrat de ville repose sur trois piliers :

- **la cohésion sociale** : le contrat de ville prévoit des mesures de soutien aux associations et aux équipements sociaux, culturels ou sportifs pour favoriser le lien social sur le territoire ;
- **le renouvellement urbain et le cadre de vie** : le contrat de ville programme la réhabilitation ou la reconstruction de logements sociaux, le soutien aux copropriétés et l'accession à la propriété, la réalisation d'équipements collectifs et le développement de l'attractivité des quartiers ;
- **le développement économique et l'emploi** : le contrat de ville mobilise les dispositifs du service public de l'emploi pour faciliter l'insertion professionnelle des habitants et habitantes des quartiers prioritaires ;

Ce contrat doit notamment permettre la mobilisation de l'ensemble des politiques publiques d'éducation, d'emploi, de justice, de sécurité, de transport, de santé pour rétablir l'égalité républicaine dans les quartiers prioritaires de la

politique de la ville. À cet égard, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes constitue un axe fort des actions et travaux entrepris par le service *Politique de la ville*.

## **Le Nouveau programme de renou- vellement urbain (NPRU)**

### **La question de l'inclusivité des espaces publics traitée sous le prisme du genre**

En coordination avec la MEL, un groupement de recherches (Sociotopie, Powa et SDS) a lancé une réflexion sur l'espace public en tant qu'espace non neutre, afin de tenter de comprendre les différences de pratiques de l'espace entre les usagers et les usagères.

Cette réflexion s'est concrétisée par un accompagnement local sur huit sites sur le territoire de la MEL : Wattignies (Blanc Riez), Loos (les Oliveaux), Mons-en-Barœul (Henri Dunant et Parvis Lamartine), Lille (Faubourg d'Arras et Jacques Fébvrier), Roubaix (Epeule) et Tourcoing (la Bourgogne).

À l'échelle métropolitaine, plusieurs ateliers ont eu lieu :

- réunion de lancement de mission (octobre 2021), première étape de coordination nécessaire avant une campagne de sensibilisation auprès des professionnels ;
- atelier collaboratif (mai 2022) « imaginer un futur inclusif » ;
- atelier collaboratif (juin 2022) « genre, insécurité et sentiment d'insécurité ».

Au fil de l'année, divers ateliers, visites et rencontres avec les différents acteurs ont pu voir le jour, afin de coordonner les équipes avec les habitants et la réalité du territoire.

Les premiers résultats de la démarche démontrent le besoin de repenser la manière de concevoir les espaces publics

et urbains en raison d'un rapport différencié des femmes dans la pratique de l'espace, remettant ainsi en question le concept d'espace public, censé appartenir à chacun de la même manière. C'est la raison pour laquelle la question de l'inclusivité apparaît dans l'étude en tant que critère déterminant, capable de valider ou d'invalider un projet.

À l'issue du dernier atelier ayant eu lieu le 7 mars 2023, le dossier « Vers des espaces publics plus inclusifs ? » à destination du grand public a été rédigé par le groupement en coordination avec la MEL afin de synthétiser l'ensemble de la réflexion sur les usages et l'espace public, tout en reprenant des concepts sociologiques clefs utiles à la compréhension des enjeux principaux que soulève la question de genre dans la conception urbaine.

En complément de ce dossier, une étude de cas par site a été réalisée, permettant d'avoir un diagnostic complet des différents espaces concernés par le programme.

Les suites de la démarche :

Plusieurs actions ont été pensées à la suite de la concertation entre la MEL et le groupement de recherches. L'objectif est de garder un dynamisme face à la démarche, afin de mettre en place des actions rapidement :

- création d'un groupe de travail en interne, à développer par la suite avec un animateur externe ;
- création d'un « guichet » inclusif ouvert en interne afin de permettre aux responsables de projets de consulter des experts et expertes en la question, ayant intégré dans leur mode de fonctionnement les bonnes questions à se poser, afin de savoir si les projets prévus correspondent aux critères d'inclusivité ;

- besoin de coordination avec les différents acteurs de projets par rapport au sujet afin de garder une vision multipartenariale dans un esprit de collaboration ;
- animation d'ateliers multiples interne/externe : séminaires, conférences, petit-déjeuner et groupes de travail. Besoin de développer une conscience collective et de diffuser une culture de l'innovation en termes d'inclusivité ;
- test des outils présentés dans l'outillothèque du dossier final sur le terrain organisé par la MEL et un animateur externe : « terrain accompagné » et visites de sites avec les différentes directions de projets NPRU impliquées.



↳ Photographie représentant des silhouettes tenant des panneaux avec des messages sur la prise en compte du genre dans l'espace public

## **Le soutien aux projets dans le cadre du contrat de ville**

Dans le cadre de sa programmation annuelle au titre du contrat de ville, la MEL apporte son financement à des actions portées par des associations qui œuvrent au sein des quartiers poitiques de la ville.

**Actions  
soutenues  
par le  
service  
Politique  
de la ville  
illustrant  
l'égalité  
entre les  
femmes et  
les hommes  
et la  
diversité**

Une attention particulière est portée à la question de l'égalité des genres. C'est pourquoi le service *Politique de la ville* veille à ce que les actions déposées par les associations tendent à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes et demande à celles-ci de mettre en place des indicateurs permettant de quantifier la part de chaque genre.

**Soutien aux étudiants**

**ARELI**

*Programme Émergence*



**33 % 67 %**

Le programme d'ARELI vise à favoriser l'émancipation des jeunes des quartiers par l'école et les études supérieures. Un accompagnement humain et financier est mis en œuvre pour lever les freins, mettre les jeunes en action aux côtés des entreprises, afin qu'ils deviennent des exemples dans leurs quartiers.

L'association travaille sur le lien entre le lieu d'études, le jeune et l'entreprise via un système de mentorat, qui met en relation les jeunes avec une personne active en entreprise. Le programme s'attache également au lien social dans les quartiers en engageant les lauréats par contrat à s'investir dans une action citoyenne pendant leurs études. Cet engagement bénévole vise le plus souvent à aider des publics concernés par la politique de la ville : aide aux devoirs pour des élèves de collèges et lycées, alphabétisation, organisation d'événements sportifs ou culturels dans les quartiers prioritaires.

Enfin, via le programme, ARELI cherche à insuffler l'envie d'entreprendre, en mettant ses lauréats et lauréates en relation avec des créateurs et créatrices d'entreprise, qui parlent de leurs expériences et démystifient le geste de créer. Côté emploi, les jeunes sont également accompagnés lorsqu'ils sont diplômés, s'ils en ont besoin.

## Mentorat, réussite éducative & lutte contre les discriminations

### ARTICLE 1

*Mentorat à destination des étudiants et étudiantes*



50% 50%

Article 1 développe des programmes de mentorat sur le territoire de la MEL via de l'accompagnement individuel et un suivi personnalisé afin de soutenir les étudiants et étudiantes issus des milieux populaires dans la poursuite de leurs études, la lutte contre le décrochage scolaire et leur insertion professionnelle. En complément du mentorat individuel, Article 1 propose également un parcours d'accompagnement collectif aux étudiants identifiés en ayant besoin.

L'association expérimente également en 2023 un nouveau format de Mentorat « Vers le sup' » à destination des élèves de lycées.

### AFEV (Association fondation étudiante pour la ville)

*Mentorat étudiant à destination des enfants, collégiens et lycéens*



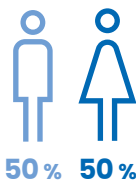
50% 50%

L'AFEV développe son programme de mentorat éducatif par un étudiant ou une étudiante mentor bénévole. Ce dispositif permet à un étudiant ou une étudiante de s'engager deux heures par semaine auprès d'un enfant ou d'un jeune ciblé par un établissement scolaire, sur de l'accompagnement scolaire, de l'ouverture culturelle, la projection dans l'avenir, la confiance en soi, via des sorties culturelles ou des activités ludiques, des visites de campus etc.

L'originalité du mentorat porté par l'AFEV réside dans sa valorisation de la population étudiante. Les bénévoles mentors et les volontaires en service civique sont formés et sensibilisés à la question des stéréotypes de genre.

### LA CLÉ (Lille association compter lire écrire)

*Mentorat de jeunes primo-arrivants*



Le dispositif de mentorat mis en place par LA CLÉ consiste en un accompagnement individuel d'élèves primo-arrivants par des formateurs et formatrices bénévoles dans les savoirs de base, lire, écrire, compter, parler français, à raison d'une à deux heures hebdomadaires. Chaque jeune est suivi et accompagné par le même bénévole tout au long de l'année scolaire.

L'objectif est triple : prévenir les situations d'illettrisme et d'analphabétisme, favoriser l'intégration scolaire et sociale et éviter le décrochage scolaire des jeunes primo-arrivants, en leur donnant les moyens de comprendre et de se faire comprendre.

Les formateurs et formatrices sont sensibilisés à la question des stéréotypes.

### PROXITÉ

*Parrainage et marrainage pour la réussite scolaire, l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la Ville de la MEL.*



Dans le cadre de ses actions, l'association met tout en œuvre pour faciliter l'arrivée des jeunes filles dans ses programmes (lien avec la famille, recherche et mobilisation de marraines, etc.) en se fondant sur le constat global du phénomène d'autocensure qui biaise les choix d'orientation des jeunes

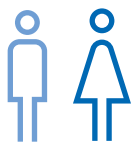


filles, particulièrement dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Cette démarche permet de mettre des jeunes filles en position de choisir leur orientation et de lever les freins en se projetant dans des filières et des métiers en tension où les femmes sont sous-représentées.

### FACE MEL

*Premier pas en entreprise*



**50 % 50 %**

La fondation FACE MEL favorise la mise en œuvre et le développement d'actions contre les exclusions, notamment dans les domaines de l'accès à l'emploi, du développement économique local et de la prévention. Elle favorise également la

mise en œuvre et le développement d'actions contre les discriminations.

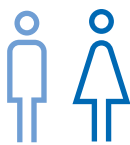
L'action « Premier pas en entreprise » vise à proposer à un groupe d'élèves de quatrième et à au moins quatre enseignants de travailler sur un projet de découverte du monde professionnel incluant une immersion dans deux entreprises pendant une semaine (deux fois deux jours) et une exploitation du stage au collège sous la forme d'une restitution ou d'un événement.

Ce dispositif initié en 2016 permet à des élèves de quatrième de participer à un stage collectif inter-entreprises et inter-établissements afin d'accueillir un groupe mixte avec une diversité de collégiens et collégiennes. Lors de cette semaine, les jeunes vont pouvoir découvrir deux entreprises, leurs métiers, les valeurs, leur environnement par le biais de collaborateurs et collaboratrices d'entreprises et bénéficier d'ateliers thématiques délivrés par des partenaires, notamment sur l'entrepreneuriat, les discriminations, les compétences ou encore la mixité dans le monde professionnel. L'objectif de l'action est de donner

une même chance à tous les élèves dans la construction de leur projet d'orientation et dans la réalisation d'un futur stage de troisième de qualité.

### **ARRE : Association ressource pour la réussite éducative**

*Ensemble pour la réussite éducative - Parents chercheurs*



**33% 67%**

Depuis 2020, les groupes des « Parents chercheurs » se sont particulièrement intéressés aux questions d'inégalités entre les femmes et les hommes qui persistent encore dans le couple et dans les rôles éducatifs auprès des enfants.

Ce sont des questionnements très régulièrement partagés par les parents en atelier.

Les groupes se forment à des outils relationnels qui sont toujours au service de la relation entre les femmes et les hommes afin de faire naître des prises de conscience et des changements durables dans la sphère familiale : à la fois dans la relation de couple, mais aussi dans l'éducation des enfants. Ainsi par exemple, en 2021, le groupe « Parents chercheurs » de Moulins a créé trois planches de bande dessinée qui ont porté directement sur les inégalités femmes-hommes : « Stéréotypes de genre », « Coéducation », « S'organiser autrement ». Le rapport entre les femmes et les hommes est donc en permanence interrogé dans les groupes « Parents chercheurs » ouverts autant aux femmes qu'aux hommes.

### **Association IRIS formation**

*Démarche et action positive de prévention et de lutte contre les discriminations*



**50% 50%**

Lutter contre toutes les formes de discrimination est l'essence même du projet d'IRIS formation. L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de ses préoccupations.

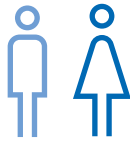
Une partie des ateliers pédagogiques s'inscrivent dans la promotion de l'égalité femmes-hommes.

À travers les ateliers, les jeunes sont amenés à réfléchir sur les stéréotypes, les préjugés ainsi que sur certaines attitudes, comportements ou habitudes culturelles produisant encore trop souvent des discriminations sexistes dans notre société.

### Accompagnement spécifique du public féminin en quartiers prioritaires de la politique de la ville

#### FACE MEL

*Accompagnement à l'orientation des collégiennes*



**50 % 50 %**

L'orientation après la troisième est une étape clé dans le parcours d'un jeune et plus particulièrement dans celui des collégiennes. Celles-ci s'autocensurent malgré de bons résultats scolaires. Elles ne vont pas forcément viser les métiers qui les intéressent mais plutôt ceux qu'elles pensent devoir exercer. Les stéréotypes et les représentations qu'elles ont des métiers dits masculins ou dits féminins sont encore plus renforcés chez les jeunes issus des QPV. Afin de casser ces représentations et de les accompagner, FACE MEL propose deux actions autour de l'orientation et de la découverte des métiers : « Les filles ont le sens de l'orientation » et « Wi-Filles ». Les rencontres avec des marraines, professionnelles permettront aux collégiennes de se projeter à travers des rôles modèles. Cette projection est primordiale pour leur orientation future et vise à ouvrir le champ des possibles.

« **Les filles ont le sens de l'orientation** » est un programme complet sur l'année scolaire de quatrième qui se poursuit de manière plus ponctuelle sur le niveau troisième. Il permet aux jeunes filles de travailler sur leur projet professionnel et d'orientation et d'ouvrir le champ des possibles.

« Wi-Filles » est un programme d'initiation au numérique et à ses métiers, destiné à des collégiennes de la cinquième à la troisième. Il vise à promouvoir l'inclusion numérique des jeunes filles avec l'intervention de collaborateurs et collaboratrices d'entreprises. L'objectif étant de constituer un groupe de collégiennes qui deviendront des ambassadrices des filières numériques et de ses métiers.



↳ Photographie de collégiennes participant à l'atelier « Wi-Filles »

### **GRDR**

*Faciliter l'insertion sociale des femmes immigrées par l'apprentissage sociolinguistique*

Ce projet vise à améliorer plus largement l'accès aux droits des femmes immigrées habitantes des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il s'agit de répondre aux enjeux de l'intégration des femmes immigrées à travers trois axes déclinés de façon complémentaire :

- favoriser l'apprentissage de la langue, vecteur d'accès aux droits et d'insertion professionnelle : programmes d'ateliers sociolinguistiques, ateliers sur des thèmes d'accès aux droits et la société française seront menés : l'école en France, le système électoral, l'accès au

- logement, les droits des femmes etc. Un suivi individuel permettra d'évaluer les besoins linguistiques et de compréhension des codes sociaux et la progression des femmes. Ces ateliers pourront également prendre la forme d'ateliers artistiques afin d'expérimenter d'autres modes d'expression ;
- rendre lisible l'offre de pratiques langagières sur le territoire de la MEL et soutenir la mise en réseau et l'échange de pratiques des acteurs de l'enseignement-apprentissage du français ;
  - renforcer les connaissances et les compétences des acteurs sociaux (professionnels et bénévoles de l'action sociale, sanitaire, de l'enseignement de la langue) en terme d'approche interculturelle afin que leur pratique tienne compte du parcours et des vulnérabilités particulières des femmes migrantes.

#### **Médecins solidarité Lille (MSL)**

*Groupe de parole et d'écoute pour les femmes en situation de précarité*

Les femmes en situation de précarité, reçues à Médecins solidarité Lille, sont exposées à des conditions de vie difficiles. La pauvreté les fragilise et peut entraîner des problèmes de santé, liés notamment à un environnement quotidien dégradé (logements insalubres, violences, précarité, etc.), la santé étant moins accessible à la plupart des femmes habitantes des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le groupe de parole proposé par Maison solidarité Lille a pour but :

- de transmettre de l'information autour de la santé et du bien-être physique et mental : consentement, égalité femmes-hommes, sexualité (de la prévention : infections sexuellement transmissibles, contraception, violences) ;
- proposer un suivi médical personnalisé : médecine générale, gynécologie, suivi psychologique, protections périodiques à disposition pour lutter contre la précarité menstruelle. Le groupe est pensé comme une passerelle vers le soin.

## 2. Le développement économique

### *Les actions en faveur de l'égalité femmes- hommes*

#### **Le programme « MEL toi du territoire »**

Le programme « MEL toi du territoire » s'intègre au mois de l'égalité entre les femmes et les hommes, en mars. De nombreuses thématiques sont abordées : l'entrepreneuriat et le bénévolat au féminin, action « les femmes font leur cinéma », l'exposition : « Femmes dans la cité, femmes engagées », clôture du mois par le CORIF, etc.

- La reprise d'activités par les femmes : dans le monde des affaires, les femmes réalisent moins de 10 % des reprises d'entreprise, actualité qui a donné sens à l'évènement sur la reprise d'activités au féminin, le 6 mars, pour l'ouverture de « MEL toi du territoire ». 250 personnes ont assisté à cette plénière sur la relève des femmes centrée autour des tables-rondes de rencontres d'entrepreneures ayant réussi leur reprise.
- Les actions égalité par le CCAS de Roubaix et le collectif égalité : le mois des femmes est organisé dans le cadre du programme « MEL toi du territoire » par la MEL, le collectif égalité, la Ville de Roubaix et le CCAS de Roubaix. Ce mois très riche en activités a concerné environ 25 associations actrices et a mobilisé plus de 1500 femmes. Ce mois de l'égalité laisse une place importante à la prise de conscience des femmes dans leur rôle d'actrice de l'emploi et la création d'activités.

### L'entrepreneuriat au féminin

Muni d'un portefeuille de sept dispositifs assez complémentaires, le pilier création d'activités au féminin est l'un des plus fourni au pôle *Développement économique et emploi* : soutien à l'activité économique, financement, coaching, responsabilité sociale, etc.

- **Soutien à l'entrepreneuriat au féminin par Little big women** : Little big women mêle les accompagnements collectifs et individuels pour permettre aux participantes d'ouvrir le champ des possibles en concrétisant la création de leurs activités. 180 personnes bénéficient d'un temps d'information collectif, 140 d'un accompagnement individuel. Une quinzaine d'ateliers thématiques, par groupe de 20 personnes, est organisé pour répondre aux besoins des bénéficiaires.
- **Entrepreneures dans la ville** : l'association Sport dans la ville soutient les débuts de nombreuses créatrices d'entreprises. Elle met en place un parcours de formation à l'entrepreneuriat de 20 mois qui bénéficie aux jeunes filles, issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville, motivées et ayant un projet.
- **Formation renforcée programme We UP !** : le programme de formation « We UP ! » a pour objectif de faciliter la réussite du parcours entrepreneurial. Il porte sur des thématiques diverses demandées par des femmes suivant le cursus de formation : la posture et la négociation commerciale, la stratégie, la gestion, le management, le leadership et l'affirmation de soi, le financement et le rapport à l'argent, etc.
- **Les Middle Work au Féminin** : cette action, regroupant cinq réseaux de femmes entrepreneures et 150 participants et participantes, s'est déroulée pour la première fois au sein de la ruche d'entreprises MEL de Tourcoing en 2019. Fort de son succès, une troisième édition est programmée en novembre 2023. Cette action poursuit

quatre objectifs : promouvoir les différents accompagnements dont elles peuvent bénéficier, mettre en lumière le réseau des ruches d'entreprises MEL, présenter différents clubs / réseaux féminins existants sur la métropole et partager des retours d'expériences d'entrepreneures.

- **Les club Pow'HER** : organisé pour la première fois en 2019 par la Maison de l'emploi du Roubaisis, Pow'Her a pour but de sensibiliser les femmes à l'entrepreneuriat, sur la base d'une accroche de détermination : « car oui, être une femme et créer sa propre activité c'est possible ! ». Depuis 2021, ce projet rayonne également à travers un temps fort annuel qui permet aux femmes qui se sentent seules ou démunies dans leur projet de trouver les appuis nécessaires pour relancer leur activité entrepreneuriale. 15 femmes sont en lice pour l'édition 2023.
- **Club Initiative Lille Métropole Nord (ILMN)** : l'association ILMN a fait le pari par l'installation de son club de créateurs et créatrices de permettre aux femmes de se soutenir mutuellement et de réussir leur projet entrepreneurial.
- **Soutien financier des créatrices** : l'association Nord actif soutient l'entrepreneuriat au féminin, par le biais de garanties bancaires qui peuvent atteindre 80 % de couverture sur les prêts bancaires contractés par des femmes créant leur entreprise (garantie Égalité Femmes).

### **Les actions d'insertion professionnelle, de coaching et de financement**

- **Le « Savoir accompagner sur mesure » par le CIDFF** : ce projet consiste à lever les freins qui empêchent les femmes les plus éloignées de l'emploi d'y accéder, en tenant compte de leur capacité de diagnostic et en appliquant une méthodologie de l'accompagnement agile et iconoclaste (ateliers coaching, écoute, formation, sport, accès au droit). 160 femmes ont ainsi été accompagnées entre 2022 et 2023.



- **Booster la féminisation de l'offre de formation numérique** : les sessions HTM'Elles ont pour objet de faire découvrir les métiers du numérique en construisant des parcours de découverte de ces métiers. Sur 217 femmes participantes, 55 % ont choisi d'activer un projet numérique comme reconversion professionnelle et 32 % ont intégré une formation numérique.
  
- **Soutien financier de la démarche d'obtention du label « égalité et diversité » de l'AFNOR** : créé par l'État, en lien avec les partenaires sociaux et des experts RH depuis 2008, ce label permet d'attester que les processus de recrutement, d'intégration et de déroulement de carrière agents et agentes ne sont pas de nature à provoquer des discriminations. Il témoigne de l'engagement des organismes dans le cadre de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La MEL souhaite prouver son investissement dans la promotion de l'égalité, de la diversité et la lutte contre la discrimination grâce à différentes actions notamment la charte métropolitaine pour l'emploi des seniors, l'implication dans le PAQTE, la mise en place du « pacte pour le développement économique et l'emploi en faveur des quartiers prioritaires », « MEL toi du territoire », le futur plan d'action égalité et diversité 2024-2026, la stratégie handicap, la stratégie sénior, etc. La MEL ayant décidé de viser l'obtention du label en 2024, la direction *Économie de proximité et emploi* du pôle *Développement économique et emploi* qui pilote le partenariat avec FACE MEL a mobilisé financièrement ladite structure pour accompagner le pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues* dans cette démarche jusqu'en fin d'année 2023.
  
- **Les auto-Diag ESG en ligne : évaluation des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance** : l'objectif est d'évaluer les pratiques des entreprises en la matière de responsabilité sociétale des entreprises

et de les inciter à faire évoluer celles-ci. Les auto-diag sont aussi un outil de sensibilisation sur la question égalité entre les femmes et les hommes.

## **Les actions en faveur de la diversité**

### **L'appui à l'insertion socioprofessionnelle des personnes issues des migrations**

Le projet s'appuie sur deux axes : l'accompagnement des bénéficiaires et le renforcement des compétences des différents acteurs qui sont amenés à intervenir auprès de ce public.

Ce projet touche 70 personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des quartiers de veille, majoritairement issues des diasporas, plus de la moitié de ce public sont des femmes.

### **Sensibiliser et accompagner des porteurs de projets : l'ADIE**

Il s'agit de rendre l'entrepreneuriat accessible à tous ceux qui le souhaitent grâce au microcrédit et à un accompagnement renforcé dans les quartiers politique de la ville de la métropole lilloise en 2023. 75 habitants bénéficient de ce projet.

### **Duo for a job**

Duo for a job est une start-up sociale créée en 2012 à Bruxelles et active en France depuis 2019. Elle propose un programme de mentorat intergénérationnel et interculturel en mettant en contact des jeunes issus de l'immigration (18-33 ans) avec des mentors bénévoles de plus de 50 ans. Les résultats de ce dispositif sont élevés : 80 % de mise à l'emploi en trois mois grâce à une méthode qui mêle atouts personnels, collectifs et techniques (enthousiasme, autonomie, fibre commerciale, action sociale, etc.). En 2022, plus de 500 personnes ont bénéficié de ce dispositif.

## Un programme de lutte contre les discriminations à l'embauche : l'étude Melodi

La Métropole Européenne de Lille et ses partenaires partagent la volonté de combattre les discriminations à l'embauche qui sont sources d'inégalités et d'exclusion du marché de l'emploi pour les personnes qui en sont victimes. Forte de cette conviction, la MEL a souhaité prendre la mesure de ces discriminations en répondant favorablement à la proposition de l'université Gustave Eiffel afin d'élaborer une opération de testing auprès de 3000 employeurs publics et privés de la métropole lilloise.

Intitulée Melodi pour Mesure locale des discriminations selon l'origine, l'adresse, et le sexe à l'échelle de la MEL, cette étude a été réalisée de mai à novembre 2021. Inédite par son ampleur, elle constitue la première opération de testing conduite à l'échelle d'une métropole française.

Consulter la synthèse de l'étude : <https://www.calameo.com/mel-metropole-europeenne-de-lille/books/005117137a6be6fd3cf33>

---

## Le retour à l'emploi des seniors en entreprise

Au sein du pôle *Développement économique et emploi*, le service *Emploi* pilote l'action Atout'Age. Cette initiative est destinée à impulser une politique de ressources humaines « emploi senior » auprès des entreprises de la MEL. Les objectifs sont de favoriser le retour à l'emploi des seniors en favorisant une politique de recrutement non discriminante et leur maintien dans l'emploi en incitant et en accompagnant les entreprises du territoire à anticiper et à gérer les impacts du vieillissement de leurs équipes.

**Actions récurrentes :**

- organisation d'ateliers à destination des entreprises sur les questions de santé, de prévention de l'usure au travail, d'aménagement de fin de carrière, de maintien de l'employabilité, d'accompagnement au départ à la retraite, etc. Neuf ateliers ont été organisés en 2022 mobilisant 161 participants ;
- un club de l'engagement Senior : sept entreprises du territoire engagées durant quatre séances pour travailler concrètement sur les actions en faveur des salariés seniors ;
- accompagnement d'entreprises volontaires sur le sourcing de demandeurs et demandeuses d'emploi seniors ;
- signature de la charte d'engagement en faveur de l'emploi senior par de nouvelles entreprises : neuf entreprises ont signé la charte en 2022 ;
- labellisation des entreprises signataires de la charte de 2019 : 13 entreprises ont été labellisées par la MEL, après un bilan réalisé sur des critères précis.

**Actions ponctuelles :**

La soirée des Trophées Seniors du 7 septembre 2022 a réuni 110 participants : la remise du Label « Emploi Senior » aux 13 entreprises ayant mis en place et réalisé un plan d'actions en cinq axes :

- maintenir en santé ses salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- accompagner les salariés dans une logique d'engagement tout au long de leur vie professionnelle ;
- encourager l'acquisition de nouvelles compétences pour tous les salariés, quelques soient leur ancienneté ;
- veiller à la transmission de compétences des personnes expérimentées dans l'entreprises ;
- mener une politique de recrutement non discriminante favorisant l'intergénérationnel.

En décembre, le « **job dating tour senior** » est lancé à Tourcoing et six dates prévues sur le territoire métropolitain en 2023. Celui de Tourcoing a mobilisé 30 entreprises pour 150 demandeurs d'emploi.

### **Un engagement qui se poursuit en 2023 jusqu'en 2025**

Dans un contexte d'allongement des carrières et après l'adoption de la réforme des retraites, l'emploi des seniors est un enjeu de société majeur. Représentant 30 % de la population active de l'arrondissement de Lille, les seniors représentent 26 % des demandeurs et demandeuses d'emploi, et leur nombre ne cesse de progresser (+123 % en 10 ans), annonçant des problématiques importantes sur le maintien dans l'emploi comme sur le recrutement. Sans une action volontariste en faveur du maintien et du retour dans l'emploi, les seniors demeureront confrontés à un réel risque d'éviction du monde du travail.

2023 a vu l'organisation de rencontres territoriales sur l'emploi senior, réunissant l'ensemble des acteurs institutionnels, économiques et organisations syndicales du territoire afin de dégager de nouvelles actions concrètes à mettre en œuvre, et sensibiliser les entreprises, leurs responsables et les services RH.

Cinq job dating senior sont prévus, avec un objectif de 600 candidats et 120 entreprises mobilisés, avec une ambition de 60 % de retour à l'emploi.

D'ici à 2025, la MEL vise également l'engagement de 100 entreprises à signer la charte et 50 entreprises labellisées. Par ailleurs, les seniors seront identifiés comme un public cible du partenariat de la MEL avec Pôle emploi, afin de conjuguer les efforts. Le contexte de tension de recrutement sur le marché du travail leur offre en effet de nouvelles perspectives que la MEL doit les accompagner à saisir.

## 3. Les transports et la mobilité

### La généralisation de la descente à la demande

La descente à la demande permet à chaque usager et usagère du réseau de bus Ilévia de descendre entre deux arrêts sur simple demande, en soirée. L'objectif est de faciliter la mobilité de tous en permettant une descente au plus proche de sa destination. Une expérimentation était menée sur quelques lignes de bus depuis 2019. Le bilan positif a conduit à une généralisation du dispositif en juin 2022. La descente à la demande est donc proposée sur l'ensemble des lignes de bus après 22h et jusqu'à fin de service pour les voyageurs hommes comme femmes.

### Le lancement du dispositif « Angela »

En partenariat avec les services de police, le dispositif « Angela » a été déployé dans les agences commerciales de Lille. Ce dispositif permet aux victimes de harcèlement de se signaler auprès d'un personnel du réseau de transport en commun. Elle peut ainsi être prise en charge et mise à l'abri dans une agence commerciale par le personnel Ilévia.



↳ Photographie prise lors du lancement du dispositif « Angela » représentant des personnes écoutant sa présentation

---

## **Les marches explora- toires**

---

Cette démarche a remporté le prix « coup de cœur » du jury des CX Awards, concours récompensant les entreprises ayant développé des opérations d'amélioration client.

Ce prix a été attribué pour la méthode des « marches exploratoires » menées par des femmes sur le réseau de transport et aux abords des stations de métro. Entendre les femmes parler de leur expérience a permis une prise de conscience collective sur la mobilité des femmes dans les transports.

## 4. L'habitat

### **Le programme local de l'habitat**

Au titre de son troisième Programme local de l'habitat, la MEL s'affirme comme une métropole solidaire auprès des publics les plus en difficulté ou vulnérables dans leur accès ou leur maintien dans le logement. Elle poursuit la diversification de l'offre en matière d'habitat pour permettre à toutes et à tous de se loger dans un cadre adapté à tous les besoins : des jeunes aux seniors en passant par les publics précaires, les familles monoparentales, etc.

Une attention particulière est apportée aux besoins en hébergement d'urgence et en habitat adapté. Un soutien particulier est proposé sur l'offre à destination des publics victimes de violences, déficitaire au regard de l'importance des violences conjugales et des mises à l'abri à opérer sur notre territoire. Pour y contribuer, la MEL et les villes volontaires mobilisent leurs ressources propres et leur patrimoine foncier et immobilier.

### **Les places d'héberge- ment aidées par la MEL**

En 2022, 208 700 € (en progression par rapport aux années précédentes) pour 198 places d'hébergement pour femmes isolées ou femmes vulnérables avec enfants.

Il s'agit de centres d'accueil d'urgence ou de réinsertion sociale ou de logements dans le diffus dont les occupantes font l'objet d'un accompagnement qualitatif :

- Accueil fraternel roubaisien (AFR) : 28 places aidées ;
- Silfa : 139 places aidées (au lieu de 96 places en 2021) ;
- Olympe porté par Solfa et La Sauvegarde du Nord : 45 places auxquelles il faut ajouter une aide de la MEL pour équiper et meubler les hébergements au bénéfice de 31 femmes et enfants.



---

## **Les aides à la création et la pré- figuration d'Olympe**

À cet effort, s'ajoutent des places aidées au titre des GAPAS (habitats inclusifs pour personnes handicapées) : 15 places, qui accueillent indifféremment des femmes et des hommes accompagnés sous un même toit.

---

Suite à l'appel à manifestation d'intérêt lancé fin 2021, les associations SOLFA et La Sauvegarde du Nord ont été retenues pour développer le dispositif Olympe, lieu d'hébergement innovant dans sa conception et son offre d'accompagnement de femmes avec enfants en situation de vulnérabilité, victimes de violences.

Dans le cadre de la contractualisation État-MEL relative à la lutte contre la pauvreté, des co-financements ont été mobilisés pour la création et la préfiguration de ce dispositif, soit au titre de l'activité 2022, 748 828 € dont 327 310 € de la MEL (aide à la pierre) et 421 518 € de l'État (fonctionnement).

---

## **Les dispositifs partena- riaux d'accès prioritaire au logement**

---

### **Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD):**

Les femmes victimes de violences sont un public prioritaire PDALHPD et de la mise en œuvre accélérée du dispositif « Logement d'abord ». La MEL copilote ce dispositif sur le territoire métropolitain, aux côtés de l'État et du Département.

Dans ce cadre, un partenariat étroit avec les acteurs associatifs et institutionnels permet le repérage des femmes victimes de violences en attente de logement social. Une solution de relogement prioritaire est recherchée en lien avec les organismes de logement social et l'Union régionale pour l'habitat des Hauts-de-France.

En 2022, 217 ménages (femmes seules ou femmes avec enfants) victimes de violences ont été inscrits au PDALHPD,

soit -2,69 % par rapport à 2021. C'est la première année de stabilisation pour ce public. 121 ménages ont trouvé une solution de relogement dans le parc social.

Une action renforcée a également été engagée dans le cadre du PDALHPD pour favoriser l'accès au logement des ménages en situation de rue : l'organisation d'un temps dédié à la rencontre entre les ménages, accompagnés de leur référent social, et les bailleurs sociaux. Il s'agit d'une action portée par la Coordination mobile accueil orientation (CMAO), avec le soutien de la MEL, membre du réseau métropolitain des lieux d'accueil et d'information des demandeurs de logement.

Un « bail dating » s'est déroulé sur une matinée dans les locaux de la MEL (Biotope) au printemps 2023, avec l'objectif de favoriser l'égalité de traitement des demandes de logement social des publics défavorisés et de favoriser la levée des représentations sur les publics hébergés ou accompagnés par les accueils de jour ou le SAMU social.

### **Dispositif « Mutations bloquées/complexes »**

Les victimes de violences (familiales, de voisinage, etc.) sont également un public prioritaire du dispositif « Mutations bloquées/complexes », piloté l'Union régionale pour l'habitat et par la MEL. Sur l'année 2022, 29 ménages victimes de violences ont été accompagnés dans leur demande de mutation pour un relogement prioritaire.

Enfin, le Fonds Solidarité Logement (FSL) 2022 a soutenu les associations suivantes pour l'accompagnement social de femmes victimes de violences (actions d'accompagnement à l'accès et au maintien dans le logement et actions collectives liées à la recherche de logement) :

- association Louise Michel - Villeneuve d'Ascq (116 880 €) ;
- association SMN - Maison familiale Pierre Caron (50 220 €) ;
- association SOLFA (132 000 €).

---

## **La direction Habitat passe au Facile à lire et à comprendre (FALC)**

---

La direction *Habitat* a engagé en 2022 la création d'une « boîte à outil FALC » dédiée au logement, pour rendre facile à lire et à comprendre les démarches administratives liées au logement. Ces travaux portent sur de multiples sujets : la demande de logement social, les aides FSL, les solutions logement du PLH 3, la rénovation énergétique du parc privé (Amélio).

Elle s'appuie sur un partenariat opérationnel avec l'Union départementale « Les Papillons Blancs du Nord » et l'Établissement et service d'aide par le travail (ESAT) de Fives. Les premiers documents FALC seront disponibles au deuxième semestre 2023.

Dans ce cadre, des temps de sensibilisation sont organisés en lien avec ce partenaire. Ainsi les 6 et 13 janvier 2023, 100 agents et agentes de la MEL ont bénéficié d'une séance dédiée aux principes FALC, visant à simplifier, expliciter les documents publics pour les rendre accessibles au plus grand nombre. Le 27 juin 2023, la Commission intercommunale pour l'accessibilité (CIA), co-organisée par les directions *Mobilité* et *Habitat* et ouverte aux partenaires, a consacré sa demi-journée à la méthode FALC (145 participants).

## 5. Le handicap et l'accessibilité

### **La sensibilisation à l'accessibilité numérique**

Un temps fort de sensibilisation au handicap et à l'accessibilité est organisé chaque année. Dans un contexte où la dématérialisation est de plus en plus présente et incitée par la législation, il est important de concevoir les outils et services numériques pour tous.

L'objectif est de sensibiliser les élus et élues comme les équipes de la MEL et des communes.

Le 27 juin 2022, 80 personnes ont participé à ce temps fort, en assistant à la conférence et profitant du forum inspirant regroupant sept stands d'associations ou de structures du territoire engagées sur le sujet.

### **La Commission intercommunale pour l'accessibilité (CIA)**

La Commission intercommunale pour l'accessibilité identifie les pistes d'amélioration pour rendre la MEL accessible à tous.

La CIA est un lieu de concertation entre la MEL, les associations du monde du handicap et les usagers. Cela veut dire que la MEL écoute leur avis.

La direction *Mobilité* anime la CIA, elle est présidée par Sébastien Leprêtre, vice-président en charge des transports et de la mobilité. 35 partenaires sont membres officiels de la CIA en 2022. En 2022, elle s'est réunie les 8 mars, 24 mars, 23 mai, 21 juin, 27 septembre et 8 novembre.

Elle fait le lien entre les différentes politiques métropolitaines avec l'ensemble des partenaires.

Les sujets traités en séance plénière :

- plan de mobilité : présentation de l'annexe Accessibilité ;
- plan de mobilité : phase de consultation.

Les sujets traités en groupe de travail :

- renouvellement du tramway et accessibilité des quais ;
- accessibilité du musée de la Bataille de Fromelles ;
- points d'apport volontaire de déchets ;
- accessibilité des aménagements en zones apaisées (zones 30, zones de rencontre, aires piétonnes) ;
- présentation du bilan du service Handipole pour l'année 2021.

## 6. La prévention des violences faites aux femmes

### Le Schéma métropoli- tain de sécurité et de préven- tion de la délinquance (SMSPD)

Le SMSPD 2021-2026 comporte un axe intitulé « prévention des violences faites aux personnes vulnérables » au sein duquel est notamment traitée la problématique des violences faites aux femmes.

C'est dans ce cadre qu'en novembre 2022, comme chaque année, dans les jours qui précèdent et suivent la journée nationale contre les violences faites aux femmes, la MEL, a mis en place une campagne d'information et de sensibilisation aux violences faites aux femmes dans l'espace public (espaces publicitaires, affichages bus, métro, spots radio et cinéma).

2022 a ainsi été l'occasion de réactualiser et de rediffuser aux partenaires le guide de lutte contre les violences intrafamiliales.



↳ Visuel du guide de lutte contre les violences  
intrafamiliales

Enfin, en 2022, plusieurs actions en lien avec la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes ont fait l'objet d'un soutien de la MEL :

- association L'Échappée : soutien à l'accueil de femmes victimes de violences (financement à hauteur de 5000 € dans le cadre de l'appel à projet du contrat de ville métropolitain) ;
- association Louise Michel : soutien à des actions de sensibilisation auprès des élus-élues et agents et agentes-agentes des communes de la MEL (financement à hauteur de 5000 €) ;
- association Solfa : co-financement, avec l'État et le Département, des actions d'une intervenante sociale en gendarmerie spécialisée sur la détection des situations de violences intrafamiliales et sur l'accompagnement des victimes (financement à hauteur de 12 500 € pour la MEL).

## 7. La culture

### La médiathèque en ligne de la MEL

Disponible 24h sur 24, la Médiathèque en ligne de la MEL propose une offre de presse, une plateforme de formation et un catalogue de vidéo à la demande, gratuitement, à tous les métropolitains et métropolitaines abonnés à une bibliothèque métropolitaine.

La MEL veille à l'accessibilité de ces contenus. Certains sont en audiodescription et/ou sous-titrés. L'utilisateur a la possibilité d'agrandir les articles de presse et de l'ouvrir en lecture « Smart » adaptée aux écrans et plus fluide.

Afin de toucher différents publics, des documents sont proposés en langues étrangères, adaptés pour les personnes en situation de déficience visuelle, malentendantes ou sourdes.

### Les partenariats culturels

Dans le cadre de son soutien aux événements culturels d'intérêt métropolitain, la MEL accompagne différents événements, festivals et initiatives portés par des associations.

Le service *Culture* intègre un recensement d'indicateurs sur le genre dans l'instruction des demandes de subvention, liés à la place des femmes dans le milieu culturel.

Voici un exemple de tableau d'indicateurs rempli par une structure dans sa demande 2023 : l'association Latitudes Contemporaines.



### Exemple de tableau d'indicateurs rempli par une structure dans sa demande 2023 : Latitudes Contemporaines

	Bilan N-2 par rapport à l'année concernée par la demande (en %)	Bilan N-1 par rapport à l'année concernée par la demande (en %)
<b>Part des femmes (auteure, librettiste, metteuse en scène, chorégraphe, cheffe d'orchestre, compositrice, soliste, etc.) sur le nombre total d'artistes programmés sur la saison</b>	60 %	55 %
<i>Dont porteuses de projet (metteuse en scène, chorégraphe, conceptrice, etc.)</i>	60 %	55 %
<b>Part des femmes sur le nombre total d'artistes accompagnés</b>	27 %	65 %
<i>Dont dans les productions</i>		
<i>Dont dans les coproductions</i>		
<i>Dont en résidences</i>		
<b>Part des femmes dans l'équipe de la structure / total</b>	54 %	80 %

Au total, pour la saison 2022 :

- 57 % des structures soutenues ont renseigné les indicateurs sur les artistes programmés ;
- 70 % des structures ont renseigné les indicateurs sur la part de femmes composant l'équipe de leur structure.

Ainsi, les femmes sont plus représentées au sein des équipes techniques des structures (66 % en 2022, 65 % en 2021 et 64 % en 2020 des structures ayant répondu au questionnaire).

En ce qui concerne la programmation d'actions culturelles sur la saison, la moyenne des réponses apportées tend vers une parité ou au moins une égalité de la part des femmes et/ou des hommes dans le milieu culturel (47 % en 2022, 47 % en 2021 et 53 % en 2020 des structures ayant répondu au questionnaire).

### Réponse des structures aux Indicateurs quantitatifs relatifs à la place des femmes dans le milieu culturel

	Part des femmes (auteure, librettiste, metteuse en scène, chorégraphe, cheffe d'orchestre, compositrice, soliste, etc.) sur le nombre total d'artistes programmés sur la saison	Part des femmes sur le nombre total d'artistes accompagnés	Part des femmes dans l'équipe de la structure / total
<b>2022</b>	47 %	55 %	66 %
<b>2021</b>	47 %	57 %	65 %
<b>2020</b>	53 %	60 %	64 %
<b>Nombre de réponses en 2022</b>	47	25	58
<b>Pourcentage de réponse par rapport à 82 dossiers soutenus en 2022</b>	57 %	30 %	71 %

De manière plus globale, les structures soutenues sont sensibles à l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment à atteindre une parité à la fois au sein de leurs équipes techniques mais aussi institutionnelles tel qu'au sein des conseils d'administration ainsi que dans la programmation de leurs événements.

Enfin, en terme de représentativité institutionnelle au sein des Bureaux des associations, pour l'année 2023, sur 56 associations soutenues, 41 sont présidées par un homme et 15 sont présidées par une femme.

---

## **La C'ART**

Les bénéficiaires du pass musées de la MEL sont majoritairement des femmes à 66 %, contre 34 % d'hommes. Les femmes achètent majoritairement des C'ART DUO (1 porteur de C'ART et 1 invité). La formule d'achats où l'écart entre les hommes et les femmes est le plus important est celle des C'ART pour les Amis des musées (64 % de femmes et 36 % d'hommes). En revanche, pour les C'ART Jeunes (jusqu'à 26 ans), les porteurs sont majoritairement des hommes (61 % contre 39 % de femmes). Enfin, la C'ART gratuite a été distribuée à 307 bénéficiaires en 2022 (58 % de femmes et 42 % d'hommes).

Il est également constaté que les femmes sont plus nombreuses à visiter (66 % des entrées sont réalisées par des femmes contre 34 % pour les hommes) et ceci toutes formules confondues. Cela pourrait indiquer que les femmes sont plus intéressées à participer ou à assister aux expositions pour lesquelles le pass a été acheté. La C'ART Jeunes est d'ailleurs plus utilisée par les femmes (73 %) que les hommes (27 %) alors que les hommes sont majoritaires lors de son achat.

---

## **Le musée de la bataille de Fromelles**

Le musée actuel de la bataille de Fromelles a ouvert en 2014. Il abrite une importante collection d'objets et de documents retraçant l'histoire de la bataille de Fromelles. Dans le cadre de sa démarche pour l'accessibilité de la culture pour tous, le musée développe chaque année de nouvelles initiatives.

Pour conserver le label tourisme et handicap et proposer des visites adaptées à toutes et à tous, en 2022, le musée a déployé de nombreux dispositifs :

- réalisation d'un guide rédigé en écriture Facile à lire et à comprendre (FALC) ;
- lancement de visites guidées interprétées en langue des signes. Deux visites ont eu lieu à l'occasion des Journées européennes de l'archéologie. Une autre visite a eu lieu à l'occasion des commémorations du 11 novembre ;
- élaboration d'un atelier sensoriel avec une artiste « nez » ;
- ajout de marchepieds afin que les personnes de petite taille aient accès aux objets des collections en hauteur.

## Les Belles Sorties

Le dispositif Belles Sorties a déployé pour la deuxième édition une version estivale dédiée aux arts de la rue. L'ensemble du programme est conçu pour être accessible au plus grand nombre : familial, extérieur et gratuit, dans 20 communes de moins de 15 000 habitants, la première quinzaine de juillet.



↳ Visuel de la couverture du programme des Belles sorties estivales 2023

## 8. Le sport

### Les partenariats sportifs

L'unité fonctionnelle *Politique sportive* participe à l'attribution des subventions aux événements sportifs, aux clubs de haut niveau, aux grands événements et aux futurs athlètes qui participeront aux Jeux olympiques et paralympiques (JOP) en 2024.

En 2022, la MEL a soutenu :

- 72 événements dont 10 masculins, 4 féminins et 58 mixtes ;
- 12 grands événements dont 3 masculins, 1 féminin et 8 mixtes ;
- 20 clubs de haut niveau dont 6 clubs masculins, 9 féminins et 5 clubs mixtes ;
- 24 futurs athlètes JOP 2024 retenus pour l'année 2022, soit 8 filles et 16 garçons dont 2 athlètes paralympiques.

Clubs de Haut Niveau	2021/2022	Complément de rayonnement
Tourcoing Volley Ball Lille Métropole	340 000 €	30 000 €
Lille Métropole Basket	335 000 €	30 000 €
Olympique Marc- quois Rugby	270 000 €	30 000 €
Enfants de Neptune Lille Métropole	130 000 €	
Lille Métropole Jeunesse Sportive Madelenoise	80 000 €	
VCR LM	245 000 €	
<b>Total</b>	<b>1 400 000 €</b>	<b>90 000 €</b>

Clubs de Haut Niveau	Montant attribué 2021/2022	Complément de rayonnement ou Europe
Entente Sportive Basket Villeneuve d'Ascq Lille Métropole	395 000 €	30 000 €
Stade Villeneuveois Lille Métropole	70 000 €	30 000 €
Lille Métropole Natation	75 000 €	10 000 €
LOSC Section féminine	20 000 €	
Volley Club de Marcq-en-Barœul Lille Métropole	150 000 €	30 000 €
Lille Métropole Hockey Club	66 000 €	8000 €
Lomme Lille Handball	60 000 €	
LUC Water-Polo	67 000 €	8000 €
La Raquette VA LM	12 000 €	
LMA	215 000 €	
LUC Handisport (basket)	40 000 €	10 000 €
<b>Total</b>	<b>1 170 000 €</b>	<b>126 000 €</b>

L'unité fonctionnelle programme aussi des initiations sportives à destination des écoles et structures sociales de la MEL et promeut la diversité dans le sport.

## Donnons des Elles au vélo

Accueil, mise en place et valorisation de l'opération « Donnons des Elles au vélo » dans le cadre de l'accueil de l'étape du Tour de France en juillet 2022.

L'objectif de l'association, qui a parcouru le même parcours que les hommes durant l'édition 2022, est de mettre en lumière le sport et l'engagement féminin. La MEL a accueilli cette étape associative et féminine du Tour de France, symbolique à plus d'un titre mais également porteuse

de sens, en amont du départ de l'étape officielle, sur le même site, à Biotopé.

## **Tour de France 2022**

Dans le cadre du Tour de France 2022, la MEL a choisi de valoriser l'engagement en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le monde sportif professionnel et amateur, par la mise en lumière du trophée de l'engagement citoyen d'Antargaz de Laura Di Muzio, Présidente du Stade Villeneuveois Lille Métropole (rugby féminin) et de LJA (Ladies are Juste Amazing) qui lutte au quotidien pour que les sportives soient valorisées et suivies par des partenaires privés / publics.



↳ Photographie de coureurs sur la ligne de départ de la cinquième étape du Tour de France 2023, devant le siège de la MEL

Les opérations sociétales du Casque LCL et du Continental Cadets prônaient également l'égalité filles-garçons puisque la MEL a émis la volonté auprès des partenaires du monde du vélo, de la Ligue Hauts-de-France et de son club de haut-niveau, le Vélo Club de Roubaix LM, de proposer à un nombre égal de filles et de garçons de participer à l'opération.

## 9. La jeunesse

### **Le Fonds d'Aide aux Jeunes en Métropole (FAJeM)**

Le FAJeM est un dispositif de lutte contre la pauvreté des jeunes métropolitains, sur une compétence du Département transférée en 2017 à la MEL.

Les aides sont financières (subsides sociaux) et versées pour la majorité des situations par virement bancaire, et pour les situations les plus fragiles (sans compte, à découvert, interdit bancaire, etc.) par versement en numéraire, via sept centres communaux d'action sociale (CCAS) du territoire et une régie au siège métropolitain.

Les aides sont accessibles dans les conditions suivantes :

- être âgé de 16 à 25 ans (25 ans moins un jour) ;
- en dessous du seuil de ressources prévu par le règlement intérieur ;
- être domicilié sur le territoire métropolitain ;
- être accompagné par un professionnel ou une professionnelle du travail social (éducateur spécialisé, conseiller en insertion professionnelle, assistant social, conseiller en économie sociale et familiale, etc.).

Le FAJeM se décompose en différents types d'aides, en fonction de la situation que vit le jeune :

- l'aide d'urgence constitue la majorité des aides attribuées et cible les situations de plus grand danger : jeune à la rue, hébergé précaire, etc. Cette aide se répartit selon les situations en une aide alimentaire, une aide à la mise à l'abri, un forfait vêture pour s'habiller, et la possibilité de recevoir un kit hygiène (sac à dos avec nécessaire de, etc.) ;



Les aides thématiques sont mobilisées pour des jeunes un peu moins en difficulté, et qui ont besoin d'une aide ponctuelle sur un sujet précis. Elles se scindent en quatre grands enjeux :

- aides à l'insertion sociale : accès aux droits (carte nationale d'identité, passeport, titre de séjour, etc.), à la santé (aide à la mutuelle, à des soins, etc.) ;
- aides à l'insertion professionnelle : paiement concours, formation, vêture/équipement professionnel ;
- aides à la mobilité : abonnement Ilévia, mode de déplacement doux (vélo, etc.), frais particulier pour un emploi, une formation ou un stage, code de la route, permis B, partie pratique permis AM (pour les conducteurs de cyclomoteurs légers), entretien véhicule ;
- aides à l'hébergement/logement : 1<sup>er</sup> mois de loyer, caution, assurance, premiers équipements ménagers, etc.
- les aides renforcées sont mobilisées pour un parcours de trois mois, renouvelable, pour activer plusieurs leviers :
  - un forfait est alors accordé chaque mois (jusque 400 €) ;
  - le FAJeM collectif finance un projet collectif de jeunes, tutorés par une structure d'accompagnement socioprofessionnel.

Sous l'égide du plan de prévention et de lutte contre la pauvreté, le dispositif a été enrichi depuis 2021, avec un soutien financier de l'État, avec deux nouvelles familles d'aides :

- renforcement des aides à la mobilité douce : hausse des montants attribués à l'acquisition des vélos, trottinettes, trottinettes électriques et vélos à assistance électrique, aide à l'entretien de véhicules, attribution de kits sécurité mode doux (casque, gilet, antivol, etc) ;
- création des aides à l'inclusion numérique : aide à l'acquisition d'un smartphone, d'un PC portable, d'un périphérique PC, d'un forfait d'accès à l'Internet, etc.

En 2022, on compte 2883 demandes d'aides émanant de 2425 jeunes.

<b>Demande d'aide</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
FAJ Inclusion numérique	65	47
FAJ Mobilité douce	24	12
FAJ Renforcé	14	10
FAJ Thématique	245	214
Secours d'urgence	1324	928
<b>Nombre total de demandes</b>	<b>1672 (58 %)</b>	<b>1211 (42 %)</b>

## 10. Les espaces naturels métropolitains

### **Le label « Tourisme et handicap » renouvelé à Mosaïc**

Ce label d'envergure nationale est attribué pour cinq ans par le ministère du Tourisme aux parcs et jardins qui présentent des aménagements et installations accessibles aux personnes à mobilité réduite. C'est la deuxième fois qu'il est attribué à Mosaïc, le jardin des cultures.

Ce travail a été mené en partenariat avec l'association des paralysés de France et le comité de tourisme dans l'objectif d'aménager les parcours de visite et de rendre accessible le parc à toutes et à tous, surtout aux personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite.

Plusieurs aménagements ont été effectués pour faciliter l'accessibilité :

- installation de rampes sur lesquelles prendre appui pour monter quelques marches ;
- dalles podotactiles de couleur claire au sol pour prévenir la présence de marches et aider les personnes malvoyantes dans leurs déplacements ;
- amplificateur de son à l'intérieur du wagon pour les personnes malentendantes ;
- mise à disposition de voiturettes électriques pour les personnes qui ont du mal à marcher et possibilité de prise en charge dès l'arrivée au parking et jusqu'à l'accueil sur demande ;
- installation de bancs accessibles pour les fauteuils tout au long du chemin principal des jardins: possibilité de transfert pour permettre l'assise sur un banc.

En avril 2022, lors des journées nationales Tourisme et handicap, le parc a proposé :

- un espace ludothèque adapté sous l'aire de pique-nique ;
- une visite guidée pour les personnes atteintes de handicaps auditif, mental ou moteur
- Le parc a mis aussi en place un atelier jardinage permettant à un groupe de personnes en situation de handicap de s'inscrire.

## Le musée de plein air améliore son accessibilité

Plusieurs aménagements à destination du public en situation de handicap ont été effectués, grâce à l'intervention de l'entreprise Formation Culture Prévention :

- réalisation de tous les torchis, enduits, créations d'abris et peintures des chaumières de Bambecque et de Millam, datant du XIX<sup>e</sup> siècle ;
- création, début 2023, de deux places de stationnement PMR (aux normes du label Tourisme et handicap) sur le parking principal ;
- création de bancs avec le service *Création et gestion paysagères*, pour renforcer l'accessibilité du musée et respecter les exigences du label (un banc tous les 200 mètres).

Le parc se prépare à candidater pour l'obtention du label début 2024.



↳ Photographie illustrant l'amélioration de l'accessibilité du wagon servant d'accueil parc Mosaïc



↳ Photographie illustrant l'amélioration de l'accessibilité du parc Mosaïc par la pose de dalles podotactiles

## ***L'équipe d'animation Nature s'adapte aux sollicitations***

Même s'il n'existe pas d'offre spécifique à destination du public en difficulté psychomotrice, l'équipe en charge des animations scolaires a répondu positivement aux sollicitations de structures spécialisées, lorsque le planning le permettait (le public prioritaire de ces animations étant les scolaires). Il s'agit d'animations « sur mesure » pour ce public spécifique, autour des thématiques faune et flore. Les lieux et thèmes sont définis en amont avec l'équipe encadrante.

Après quatre interventions à l'hôpital de jour de Tourcoing auprès de 17 personnes en 2021, l'expérience a été renouvelée en 2022 avec deux animations auprès du Service d'accompagnement à la vie autonome de Lille (SAVA). 12 personnes ont bénéficié de ces animations. En 2023, deux interventions sont programmées avec l'hôpital de jour de Tourcoing auprès de 13 personnes et quatre avec le SAVA de Lille avec 24 participants et participantes.

---

## Des places offertes aux enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance

---

En 2022, un partenariat a été acté entre le Département du Nord et la MEL, dans le cadre du projet « ouverture des horizons des enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance (ASE), sur les thématiques nature, culture et sport ».

Les ENM offrent 150 places à la direction *Enfance, famille, jeunesse* pour des visites ou des animations. L'opération est reconduite en 2023.

---

## L'entrée gratuite lors des temps forts

---

Pour permettre à tous les métropolitains et métropolitaines de profiter de grands événements festifs durant la saison d'animations, l'entrée est gratuite aux parcs et relais nature à quelques dates clefs : le jour d'ouverture, lors de la fête de clôture et à l'occasion de certains rendez-vous phares.

### En 2022 :

Le jour d'ouverture, 6852 adultes ont accédé gratuitement aux 3 parcs : les Prés du Hem, Mosaïc, le jardin des cultures et au musée de plein air et 1625 personnes ont assisté à la fête de clôture à Mosaïc et au relais nature du Parc de la Deûle.

5252 personnes ont profité de grands événements tels que l'Opéra live à Mosaïc, la Nuit des Musées au musée de plein air, Tous en Chœur Utopia à Mosaïc, Biodiversité en fête, la journée Portes ouvertes au relais nature du Parc de la Deûle et les Journées européennes du patrimoine.

### En 2023 :

La fête d'ouverture à Mosaïc, aux Prés du Hem et au musée de plein air a accueilli 4499 personnes.

L'entrée est aussi gratuite pour toutes les balades naturalistes sur les espaces de nature en accès libre. La saison 2022 a proposé 71 rendez-vous de balades sur la faune et la flore et 81 en 2023.

---

## **Le recrutement des équipes saisonnières des ENM**

---

Le mode de recrutement intègre le critère d'ouverture à tous les candidats et candidates. Des job dating ont été effectués en associant les missions locales.

- En 2022, six personnes recrutées étaient bénéficiaires du RSA ;
- Pour la saison 2023, 11 personnes bénéficiaires du RSA ont été recrutées sur les 106 postes à pouvoir.

---

## **Les critères d'accessibilité intégrés dans l'Open agenda**

---

Pour les saisons 2022 et 2023, tous les événements créés dans l'open agenda (220 événements en 2022 et 185 en 2023) intègrent les critères d'accessibilité du lieu où se déroule l'événement : handicap intellectuel, handicap auditif, handicap visuel, handicap psychique.

# 11. La commande publique

## Les clauses sociales et d'insertion

La clause d'insertion professionnelle est un dispositif qui, dans le cadre d'un contrat de la commande publique, permet à des personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'heures de travail. En effet, une partie du travail généré par un marché public peut leur être réservée. La MEL s'est engagée à développer ses clauses sociales dans le cadre de son Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER) avec un objectif de 300 000 heures par an.

En 2022, les marchés de l'établissement ont permis de développer 374 408 heures d'insertion qui ont bénéficié à 841 personnes. La part des femmes est faible, puisque seules 57 femmes (soit 7 %) ont pu bénéficier d'un contrat de travail lié à la clause sociale, en raison notamment des métiers bénéficiant de ces heures d'insertion qui sont principalement des métiers du bâtiment et travaux publics (BTP).

S'agissant des heures réalisées, les femmes ont à leur actif 31 105 heures soit 8,3 % de l'ensemble des heures réalisées.

Plus particulièrement sur la thématique « diversité », un travail partenarial (avec les partenaires de l'emploi tels que le Département du Nord, Pôle emploi, les Maisons de l'Emploi, ESAT etc.) et transversal (direction *Achats et logistique*, pôle *Développement économique et emploi*, direction *Commande publique*) a été engagé afin de permettre une diversification des marchés « clausés », de sensibiliser plus fortement les femmes aux métiers du BTP ainsi que de favoriser plus largement une intégration diversifiée par le travail.



---

## **L'achat public responsable (SPASER)**

---

En 2023, dans le cadre du schéma de promotion des achats publics socialement et économiquement responsables de la MEL et conformément au plan interministériel pour l'égalité femmes-hommes, il est envisagé d'encourager l'égaconditionnalité dans les contrats de la commande publique. La réflexion sur les clauses sociales à fort impact sur la qualité de vie au travail sera poursuivie, par exemple, par un travail avec le service *Propreté des locaux* sur les marchés de prestations d'entretien des locaux (amplitude horaire de professions fortement féminisées).

## 12. La communication externe de la MEL

### La communication éditoriale

Le magazine MEL est une publication dont le but essentiel est d'exposer et d'expliquer les politiques publiques décidées et développées par la MEL, ou encore les actions extérieures soutenues par la MEL.



↳ Visuel montant le contenu d'un magazine MEL

Sa cible est large puisqu'il s'adresse à tous les métropolitains. La nouvelle maquette du magazine MEL intègre de nombreuses illustrations, dessins, chiffres clés mis en avant, afin d'en faciliter la lecture.

En 2022, le magazine de la MEL a proposé plusieurs articles en lien avec la diversité.

#### MEL 34 :

- Présentation des dispositifs en matière de mobilité, d'insertion professionnelle et d'emploi, de citoyenneté et de logement à destination des jeunes de la métropole

#### MEL 36 :

- Article sur le dispositif « donnons des ailes au vélo » (des femmes qui font le Tour de France, en léger décalage avec les hommes)
- Article sur le dispositif Démos (Public d'enfants des quartiers Politique de la Ville)

#### MEL 37 :

- Article sur la gratuité des transports en commun pour les Métropolitains de moins de 18 ans
- Article sur la réhabilitation de logements étudiants à Villeneuve d'Ascq
- Article sur Cuisine Mode d'Emploi(s). Ce dispositif a pour ambition d'aider des personnes éloignées de l'emploi à se former aux métiers de bouche



↳ Exemples de couvertures du magazine de la MEL parues en 2022

Suivi des représentations dans le magazine MEL :

Magazine MEL	Janvier 2022	Avril 2022	Juin 2022	Octobre 2022	Total 2022
Portraits et interviews d'hommes	4	7	9	4	<b>24 (63 %)</b>
Portraits et interviews de femmes	4	2	5	3	<b>14 (37 %)</b>
Nombre de photos d'hommes	26	22	21	28	<b>97 (44%)</b>
Nombre de photos de femmes	12	11	11	19	<b>53 (25 %)</b>
Nombre de photos mixtes	15	18	24	9	<b>66 (31 %)</b>

## Le Hashtag d'or pour son site internet écorespon- sable

La direction *Communication* a reçu ce prix le jeudi 15 septembre aux 14<sup>e</sup> Rencontres nationales de la communication numérique, organisées par CAP'COM à Paris.

L'Observatoire social media des territoires a décidé cette année de récompenser les meilleurs sites web « écoresponsables » (note écologique, note éthique, note de conformité web).

La MEL est arrivée en tête dans la catégorie Métropole évaluée sur cinq critères déterminants :

- ergonomie (utilisabilité, navigation, qualité de la version mobile, arborescence, facilité d'accomplir une action, une démarche, etc.) ;
- graphisme (esthétique générale, micro-actions, pages d'accueil et internes, écoconception, webdesign éthique, etc.) ;
- rédactionnel (qualité et clarté de l'écriture, respect des règles de l'écriture web, explication sur les démarches, pédagogie, sobriété éditoriale, FALC, etc.) ;

- fonctionnalités (e-services, performance du moteur de recherche, social Wall, etc.) ;
- respect des obligations légales (mentions légales, précisions DPO/RGPD, certificat d'accessibilité, niveau d'accessibilité du certificat, etc.).



↳ Visuel du site internet de la MEL

## 13. La relation avec les usagers

Le portail des services en ligne de la MEL (<https://mesdemarches.lillemetropole.fr/>) permet aux usagers et usagères d'effectuer leurs démarches de manière dématérialisée.

Depuis 2019, ce sont ainsi près de 100 formulaires qui ont été déployés.

Les démarches phares de la plateforme sont par exemple la demande de carte déchèteries, la demande de prime air, les démarches relatives au permis de louer ou encore les demandes de subventions.

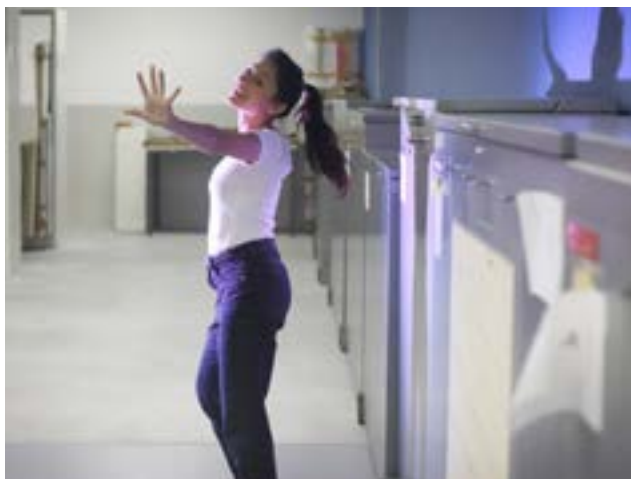
Quelques démarches comportent un champ relatif au sexe de la personne à l'origine de la demande. Les résultats issus de ces données sont présentés ci-dessous et concernent l'année 2022 :

<b>Demandes 2022</b>	<b>Par un homme</b>	<b>Par une femme</b>
Médiation	60 %	40 %
Prime Air	70 %	30 %
Fonds d'aide aux jeunes	57 %	43 %
Gestion des sollicitations (formulaire interne saisi par les agents et agentes sur la base d'appels et de mails reçus par les usagers)	48 %	52 %

## 14. Un spectacle sur la place des femmes dans l'Histoire aux Archives

Pour la journée internationale des Archives, le 9 juin 2023, les Archives de la MEL ont accueilli dans leurs locaux de Ronchin, un spectacle qui rend hommage aux archives et à leur portée symbolique « exister et laisser des traces dans l'histoire et la mémoire de notre société ». Une quête de la mémoire des femmes.

« Un spectacle émouvant qui parle des hommes, mais surtout des femmes, et de la nécessité de ne pas les oublier. »



↳ Photographie illustrant la représentation du spectacle « Pièces manquantes » au sein des archives de la MEL  
© Archives de la MEL



impression **MEL**

Yasmine GUILLOTEAU

Chargée de mission diversité et égalité femmes-hommes  
yguilloteau@lillemetropole.fr

Cellule de Pilotage et d'appui  
*Ressources humaines, innovation et dialogues*