



DOCUMENT DE SYNTHÈSE

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RAPPORT 2020 / 2021 SUR LA SITUATION À LA MÉTROPOLÉ EUROPÉENNE DE LILLE



Base réglementaire

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 - article 61 repris dans l'article L2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales

*Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. **Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.** Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.*

Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 - article 1 repris dans l'article D2311-16 du Code général des collectivités territoriales

1. En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

2. Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
3. Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

1

*La politique RH
de la MEL en
matière d'égalité
professionnelle*

L'élaboration d'un plan d'actions triennal sur l'égalité professionnelle

Adopté en comité technique le 4 décembre 2020 puis en Conseil métropolitain le 18 décembre 2020, ce plan d'action s'appuiera sur le portage politique du Vice-Président *Gestion des Ressources humaines et Administration* qui compte parmi ses attributions l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a introduit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Une de ces obligations est d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 80 de la loi n°2019-828 susvisée) d'une durée maximum de trois années.

La MEL avait d'ores et déjà anticipé ces enjeux :

- par la signature en 2013 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ;
- par l'adoption d'un premier plan relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la période 2016-2020, avec des avancées notables, par exemple en matière d'égalité salariale et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle ;
- par le recrutement, fin 2019, d'un chargé de mission égalité-diversité à temps plein.

Le plan 2021-2023, travaillé de manière collaborative (constitution d'un groupe de travail avec différents services de la MEL et dialogue avec les organisations syndicales), aura pour ambition de poursuivre les efforts pour faire de la MEL un employeur toujours plus exemplaire en matière d'égalité professionnelle.

Il vise 5 objectifs principaux : assurer la gouvernance du projet, agir pour l'égalité de rémunération, garantir l'équité dans le parcours professionnel, favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, d'harcèlement ou d'agissements sexistes.

Cinq axes ont donc été choisis pour déterminer les objectifs de progression :

- **Le premier axe** est d'assurer le suivi du plan en fixant les moyens à mettre en œuvre pour en garantir l'appropriation par les différents acteurs ;
- **Le deuxième axe**, pour agir en faveur de l'égalité de rémunération, concerne l'évaluation, la prévention et le cas échéant, le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'égalité de traitement passe également par l'équité au niveau du parcours professionnel ;

- Le quatrième axe traite de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Enfin, pour pérenniser cette égalité, il faut prévenir et traiter toutes formes de discrimination ou de violence par la formation et la sensibilisation à ces sujets.

Un bilan de l'exécution sera présenté chaque année en Comité technique.

Le dispositif interne de signalement



Rendu obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique, le dispositif d'alerte professionnelle s'est construit autour d'une équipe pluridisciplinaire, au service de la protection des agents. Pilotée par la mission stratégique *Évaluation et contrôle RH* (ECRH) en lien avec la mission *Médiation, déontologie, éthique*, l'équipe s'est organisée en groupe de travail à partir de mai 2020 pour co-construire la procédure tant au niveau du recueil et du traitement interne des signalements que des modalités d'accompagnement des agents.

C'est grâce à ce travail transversal et collaboratif que le dispositif a pu voir le jour dans des délais contraints. Ainsi le 24 novembre 2020, une présentation du projet a eu lieu en Comité d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), puis en Comité technique avant une adoption du dispositif par une délibération des élus le 18 décembre 2020.

Chaque membre du groupe de travail a ainsi apporté son expertise métier dans les différentes étapes de construction du projet. La pluridisciplinarité offre ainsi aux victimes et aux témoins un accompagnement adapté à chaque situation, dans le respect de la confidentialité, de la neutralité et l'impartialité.

Pour traiter l'ensemble des demandes, une cellule d'écoute

est mise en place dont l'équipe projet fait partie intégrante. Composée de 6 écoutants formés à la thématique de l'écoute active, la cellule se charge de contacter l'agent suite au signalement et de recueillir son témoignage, de l'informer de ses droits et de ses obligations et de l'accompagner dans son signalement. Elle est composée du référent alerte, de la mission stratégique *Evaluation et contrôle RH*, de deux conseillers *Accompagnement et intégration professionnelle* et du chargé de mission *égalité diversité*.

La mise en place de ce dispositif s'est accompagnée d'une campagne de communication interne importante afin de promouvoir l'existence de cet outil au service de la sécurité des agents.



L'égalité des chances : 4 actions menées à destination de la jeunesse

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociale (RS'MEL), différentes actions ont été menées afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes auprès des jeunes, en particulier auprès d'un public d'élèves scolarisés dans des établissements faisant partie d'un réseau d'éducation prioritaire (REP et REP+).



Capital Filles

Depuis 2017, la MEL est partenaire de l'association Capital Filles.

Chaque année, entre 15 et 20 agentes ont ainsi « marrainé » une jeune fille scolarisée en terminale. Durant l'année scolaire 2020-2021, ce sont 20 collaboratrices de la MEL qui se sont ainsi engagées dans ce dispositif de mentorat afin d'accompagner une lycéenne d'un établissement partenaire pour l'aider à choisir un projet d'avenir qui lui ressemble et dans lequel elle pourra s'épanouir, tout en lui faisant découvrir son univers professionnel.

En plus de cet accompagnement individuel, les marraines sont parfois sollicitées pour présenter leur parcours, à un public plus large, lors d'ateliers thématiques organisés dans des lycées.



WI-FILLES

WI-FILLES est un projet porté par la fondation FACE MEL (Fondation contre l'exclusion)

Il constitue un programme d'initiation aux usages, aux métiers et aux compétences du numérique, destiné aux jeunes filles entre 13 et 17 ans, afin d'accompagner ces dernières dans leur compréhension des avenir possibles dans le champ du numérique.

La MEL a eu ainsi le plaisir d'accueillir, le jeudi 11 mars 2021, 20 élèves du collège Miriam Makeba (REP+) de Lille au sein de la direction *Systemes d'information et de communication* grâce à l'appui et l'investissement des trois chefs de service ainsi que de leurs équipes.

Ce temps d'échanges a permis à 6 collègues féminines de présenter, avec passion, leur parcours professionnel inspirant ainsi que des démonstrations pratiques (prise en main d'un PC à distance, création d'un formulaire de contact, présentation de l'application pour smartphone *Notre appli !* mis à disposition des 3000 collaborateurs et collaboratrices de la MEL...)



Premiers pas en entreprise

Le principe de "Premiers pas en entreprise" est de permettre à un groupe mixte d'élèves de 4^{ème} de participer à un stage collectif en entreprise afin d'explorer le monde professionnel pendant une semaine.

Les élèves peuvent ainsi bénéficier d'interventions de collaborateurs et collaboratrices et d'une visite de l'entreprise. Ils sont également sensibilisés aux thématiques de la lutte contre les discriminations, de l'égalité femmes-hommes, de l'entrepreneuriat, de l'alternance et de l'apprentissage.

Il s'agit ainsi d'œuvrer pour l'égalité des chances en faisant découvrir son entreprise et ses métiers sous l'angle de la mixité et de la diversité.

Du 31 mai au 4 juin 2021, 23 élèves des collèges Nina Simone (Lille), Emile Zola (Wattrelos), Maxence Van Der Meersch (Roubaix) et Miriam Makeba (Lille), en partenariat avec l'association FACE MEL et d'autres acteurs (ANAF - Association nationale des apprentis de France, BGE Ensemble pour agir et entreprendre, CORIF Conseil, recherche, ingénierie, formation, Pôle EMPLOI), ont ainsi pu être accueillis à la MEL.

La MEL a ainsi été la première administration présente du territoire métropolitain à mettre en œuvre cette action.

L'apprentissage à la MEL

Adoption le 19 février 2021 d'une délibération-cadre relative à la stratégie d'apprentissage 2021-2026 de la MEL.

La MEL souhaite ainsi poursuivre son engagement envers la jeunesse grâce à l'apprentissage qui devra constituer un vecteur de la responsabilité sociale de la MEL ainsi que de son attractivité.

L'enjeu est de veiller tout particulièrement à mener une campagne d'apprentissage à l'image de notre société, riche, plurielle, diversifiée et ouverte sur notre territoire, à la recherche de talents et de potentiels, en favorisant en particulier la mixité et l'égalité professionnelle dans chacune des filières ouvertes à l'apprentissage et de manière à lutter également contre les stéréotypes.

Un premier atelier participatif s'est tenu en avril 2021 sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle et des chances.



La sensibilisation et la formation des agents : un enjeu majeur

Le plan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la MEL prévoit différentes actions :

- la mise en œuvre d'un plan de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- la pérennisation d'un temps de sensibilisation égalité-diversité incluse depuis juin 2020 dans le parcours d'intégration des managers de la MEL ;
- la création d'un plan annuel de communication (événements, publications, campagne d'affichage, newsletters...) sur l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- la création et l'animation d'une rubrique égalité professionnelle sur l'intranet *Notre Sezam* !
- l'organisation d'événements internes en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Formation

Dans le domaine de la formation, des actions sont programmées fin 2021 à destination des managers et des agents du service *Recrutement*. À terme, la perspective est de proposer des formations, entre autres, aux agents du pôle *Ressources humaines*.

La mise en œuvre de Temps forts

Femmes - hommes, tous égaux face à la crise ?

Ce temps fort du mois de mars 2021 fut l'occasion de réfléchir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'heure de la crise sanitaire : la période a-t-elle accentué ou rééquilibré les inégalités ? Parmi les différentes propositions faites aux agents :

- un format de rencontre *T'as 5 minutes ?* sur le thème *Halte aux stéréotypes* pour présenter le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et partager un temps d'échanges interactif sur la question des stéréotypes ;
- une conférence également le 8 mars de Brigitte Laloupe, sur les mécanismes d'inégalités femmes-hommes, mise par la suite à disposition des agents sous la forme d'un podcast.



Égalité, diversité, tous concernés !

Durant le mois de novembre 2020, le temps fort : *égalité, diversité, tous concernés !* a permis de proposer des actions de sensibilisation autour de 3 thématiques :

- la prévention des violences faites aux femmes ;
- l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- l'inclusion des personnes LGBT+ (Lesbiennes, gays, bisexuels & trans).

Une conférence, animée par Maleka Dilmi du CORIF (Conseil, recherche, ingénierie et formation sur l'égalité professionnelle) a notamment été proposée sur "*L'histoire des droits des femmes a-t-elle joué un rôle dans les violences faites aux femmes ?*"

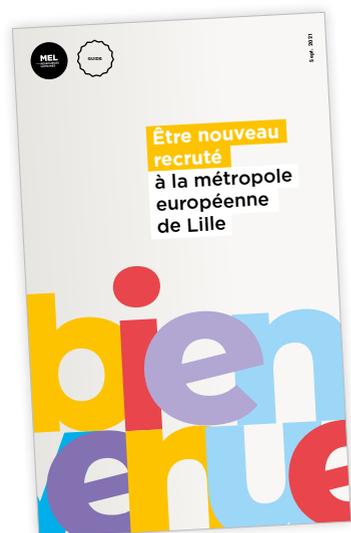


Sensibilisation aux agents et aux managers lors de leur intégration

Trois outils ont en effet été développés pour proposer une première sensibilisation par :

- l'intégration d'une séquence de sensibilisation aux enjeux de management de l'égalité-diversité au sein du parcours d'intégration des nouveaux encadrants à la communauté des managers ;
- l'inclusion d'un temps de présentation de la thématique égalité-diversité, au sein de la journée d'accueil des nouveaux recrutés à la MEL ;
- l'insertion d'un texte de présentation de la thématique égalité diversité dans le guide d'accueil des nouveaux recrutés, .

Dans le domaine de la formation, des actions sont programmées fin 2021 à destination des managers et des agents du service *Recrutement*. A terme, la perspective est de proposer des formations, entre autres, aux agents du pôle *Ressources humaines*.



Sensibilisation auprès des services

En complément des sensibilisations effectuées lors d'une phase d'intégration, Romain Audoux, chargé de mission égalité diversité au pôle *Ressources humaines* est allé à la rencontre, entre mars et juin 2021, de 3 unités territoriales voirie et eau-assainissement (UTTA, UTML, UTRV) de la MEL afin de proposer une session d'échanges basée sur un quiz sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette action constitue une offre de service accessible à tout manager auprès de leurs collaborateurs et collaboratrices.



La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

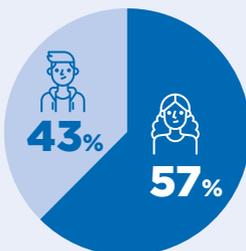
Avant la crise sanitaire, la MEL avait déjà mis en œuvre une politique volontariste pour permettre à ses agents et agentes de concilier aux mieux la vie privée et la vie professionnelle.

Fin 2020, 90 % des effectifs de la MEL étaient répartis sur 3 cycles classiques de temps de travail sur la base de :

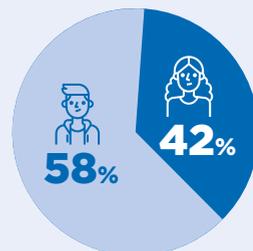
- 35 heures à raison de 7 heures sur 5 jours,
- 35 heures sur 4,5 jours,
- 70 heures sur 2 semaines soit 9 jours travaillés sur 10.

Le reste des effectifs est soumis à différents cycles spécifiques en raison des nécessités d'organisation du service.

4,5 jours
(257 agents)



9 jours
(460 agents)

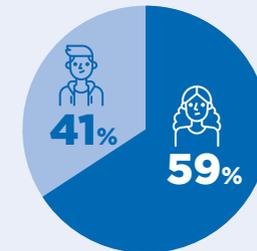


La mise en œuvre de différents cycles de travail

Le télétravail

Début 2020, la généralisation du télétravail, conformément aux règles en vigueur (mardi sacralisé, 2 jours maximum de télétravail et conciliation avec les règles de pôles), avait permis d'officialiser 535 candidatures de télétravail classique et 38 situations de télétravail pour situations personnelles en lien avec le Centre médico-social, avec un plébiscite pour la journée du vendredi.

Télétravail (575 agents)



Une nouvelle campagne de télétravail a été déployée lors du dernier trimestre 2020 pour une application effective en 2021, sous réserve de la reprise d'activité. Près de 650 nouvelles candidatures ont été formulées.

L'activation du plan de continuité d'activité, le 16 mars 2020, et les confinements qui ont suivi ont été un vecteur d'accélération du travail à distance. La MEL s'est engagée à maintenir la totalité de son service public. Le travail à distance a été autant que possible, une priorité. Il a ainsi pu être privilégié grâce à la mobilisation et l'engagement de l'administration à mettre à disposition les moyens nécessaires : dotation informatique, développement d'outil de visioconférence à distance pour faciliter les échanges mais aussi pour « garder le contact ».

Le travail à distance a permis de lever les freins ou les craintes liés au télétravail et de nombreux agents ont manifesté le souhait de pouvoir bénéficier du télétravail dans une dynamique de retour en présentiel.

Si la crise sanitaire a imposé le travail à distance, il a toutefois été important de rappeler la distinction entre le régime de travail à distance subi qui s'impose en raison de circonstances exceptionnelles et le télétravail qui s'inscrit dans une démarche volontaire, régi par des règles définies et qui dispose d'un cadre réglementaire et juridique soumis à autorisation.

L'action sociale et la conciergerie

La Conciergerie permet aux agents de la MEL de bénéficier de différents services et prestations.

En 2020, quelques chiffres clés :

- 7 crèches disposent de places réservées pour les agents de la MEL ;
- 1 599 prestations ont été délivrées par la Conciergerie.

Le congé paternité évolue !

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, jusqu'à présent prévu pour une durée de 11 jours calendaires consécutifs est portée à 25 jours fractionnables pour une naissance simple et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples.

Il est applicable pour les enfants nés à partir 1^{er} juillet 2021 ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date. Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant

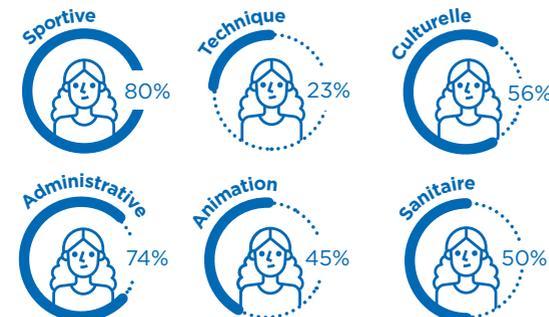
La MEL a accompagné cette évolution par une campagne d'information auprès de ses agents.

Extraits du rapport social unique 2020

Répartition globale des 2625 agents



Répartition par filière



Salaire net moyen mensuel

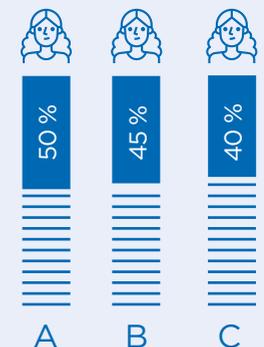


2 743 €

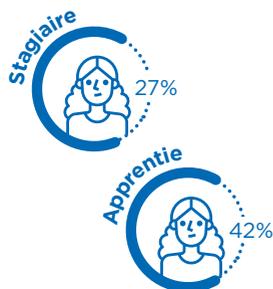


2 763 €

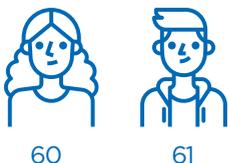
Répartition par catégorie



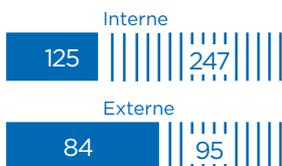
Répartition par type d'apprentissage



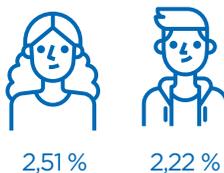
Mouvements Entrée définitive par sexe



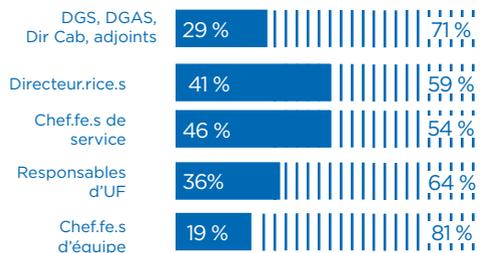
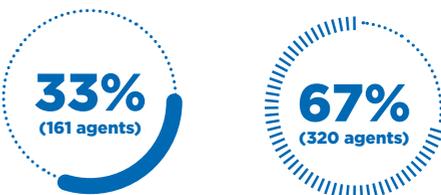
Recrutements Postes pourvus en 2020



Absentéisme pour raison de santé



Répartition des encadrant.e.s, jusqu'aux chef.e.s d'équipe



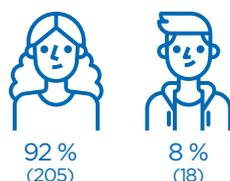
Focus sur le nombre de DGS / DGA à la Direction générale de la MEL
au 1^{er} novembre 2021 : 3 hommes et 2 femmes.



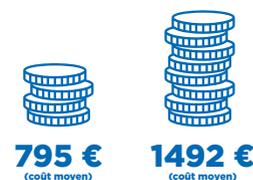
Âge moyen de départ à la retraite



Temps partiel 300 agent.e.s



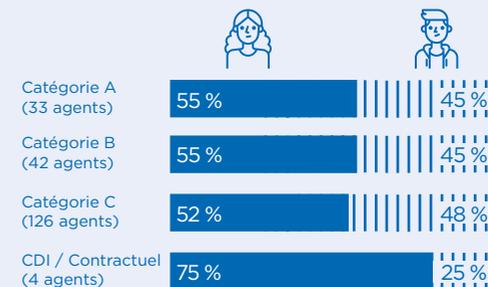
Rémunération des astreintes



Répartition des heures supplémentaires

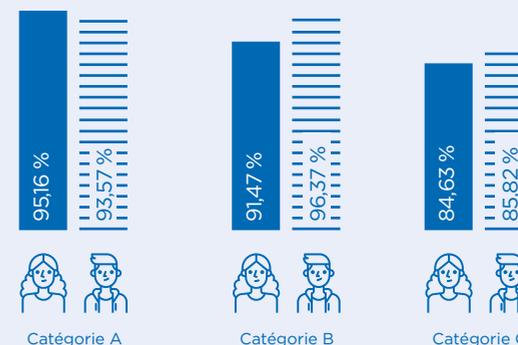


Le handicap à la MEL



Taux d'emploi direct à la MEL : 7,44 %

Répartition des agents formés



3 formations en moyenne par agent d'une durée moyenne de 4 h par formation.

Somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents

Conformément à l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la MEL publie sur son site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de son périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. Pour ce qui est l'année 2020, cette somme s'élève à 1 025 334 € et elle se répartit entre 2 femmes et 8 hommes.

Focus sur la promotion : avancement de grade

	Grades	Promouvables		Répartition par sexe		Promus		Répartition par sexe		Promus / Promouvables		Total promus par catégorie	% des promus	% des promouvables	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
A	Administrative	Administrateur hors classe	1	1	50%	50%	1	0	100%	0%	100%	0%	36	27%	21%
		Attaché hors classe (fonctions)	10	11	48%	52%	0	1	0%	100%	0%	9%			
		Attaché hors classe (valeur prof except)	8	8	50%	50%	0	0	0%	0%	0%	0%			
		Attaché principal (examen)	5	9	36%	64%	4	7	36%	64%	80%	78%			
		Attaché principal	9	19	32%	68%	0	2	0%	100%	0%	11%			
	Technique	Ingénieur général (valeur prof except)	4	3	57%	43%	0	0	0%	0%	0%	0%			
		Ingénieur en chef hors classe	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	100%	0%			
		Ingénieur hors classe (fonctions)	6	2	75%	25%	0	0	0%	0%	0%	0%			
		Ingénieur hors classe (valeur prof except)	0	1	0%	100%	0	0	0%	0%	0%	0%			
		Ingénieur principal	41	25	62%	38%	14	6	70%	30%	34%	24%			
Culturelle	Conservateur du patrimoine en chef	1	1	50%	50%	0	0	0%	0%	0%	0%				
	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	1	2	33%	67%	0	0	0%	0%	0%	0%				
Médico-sociale	Infirmier en soins généraux hors classe	0	1	0%	100%	0	0	0%	0%	0%	0%				
	Rédacteur principal de 1ère classe (examen)	1	1	50%	50%	1	0	100%	0%	100%	0%				
B	Administrative	Rédacteur principal de 1ère classe	8	40	17%	83%	1	2	33%	67%	13%	5%	30	22%	19%
		Rédacteur principal de 2ème classe	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%			
		Technicien principal de 1ère classe (examen)	2	2	50%	50%	1	2	33%	67%	50%	100%			
	Technique	Technicien principal de 1ère classe	40	11	78%	22%	6	3	67%	33%	15%	27%			
		Technicien principal de 2ème classe (examen)	3	2	60%	40%	2	2	50%	50%	67%	100%			
		Technicien principal de 2ème classe	27	20	57%	43%	9	1	90%	10%	33%	5%			
Culturelle	Assistant conserv patrimoine principal 2ème classe	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%				
C	Administrative	Adjoint administratif principal 1ère classe	3	18	14%	86%	1	10	9%	91%	33%	56%	69	51%	45%
		Adjoint administratif principal 2ème classe (examen)	0	4	0%	100%	0	4	0%	100%	0%	100%			
		Adjoint administratif principal 2ème classe	1	26	4%	96%	1	8	11%	89%	100%	31%			
	Technique	Agent de maîtrise principal	44	8	85%	15%	22	4	85%	15%	50%	50%			
		Adjoint technique principal 1ère classe	21	7	75%	25%	8	1	89%	11%	38%	14%			
		Adjoint technique principal 2ème classe (examen)	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%			
		Adjoint technique principal 2ème classe	12	9	57%	43%	6	3	67%	33%	50%	33%			
Culturelle	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	0%	100%				
Animation	Adjoint d'animation principal de 1ère classe	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%				
Total		251	232	52%	48%	78	57	58%	42%	31%	25%	135		28%	
Rappel au 31/12/2019		242	233	51%	49%	73	72	50%	50%	30%	21%	145		31%	

Focus sur la promotion : promotion interne

Catégories	Filières	Grades	Promouvables		Répartition		Promus		Répartition		Promus / Promouvables		Total promus par catégorie		
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Nombre	% des promus	% des promouvables
A	Administrative	Attaché	27	103	21%	79%	2	4	33%	67%	7%	4%	12	22%	4%
	Technique	Ingénieur	124	26	83%	17%	5	1	83%	17%	4%	4%			
		Conservateur du patrimoine	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%			
	Culturelle	Bibliothécaire	0	2	0%	100%	0	0	0%	0%	0%	0%			
		Attaché de conservation du patrimoine	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%			
	Médico-Sociale	Conseiller socio-éducatif	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0%	0%			
	Sportive	Conseiller des APS	0	1	0%	100%	0	0	0%	0%	0%	0%			
B	Administrative	Rédacteur principal de 2ème classe (examen)	0	6	0%	100%	0	3	0%	100%	0%	50%	15	27%	3%
		Rédacteur	15	98	13%	87%	2	4	33%	67%	13%	4%			
	Technique	Technicien principal de 2ème classe (examen)	16	1	94%	6%	5	0	100%	0%	31%	0%			
		Technicien	335	67	83%	17%	1	0	100%	0%	0%	0%			
	Culturelle	Assistant de conservation du patrimoine	0	1	0%	100%	0	0	0%	0%	0%	0%			
Animation	Animateur	3	3	50%	50%	0	0	0%	0%	0%	0%				
C	Technique	Agent de maîtrise	153	58	73%	27%	16	6	73%	27%	10%	10%	28	51%	13%
		Agent de maîtrise (examen)	6	0	100%	0%	6	0	100%	0%	100%	0%			
Total			681	366	65%	35%	37	18	67%	33%	5%	5%	55	100%	5%
Rappel au 31/12/2019			704	361	66%	34%	33	10	77%	23%	5%	3%	43	100%	4%

2

*L'égalité
femmes-hommes
mise en oeuvre
dans les politiques
publiques*

La Métropole Européenne de Lille intervient aujourd'hui dans 20 domaines essentiels au service de ses usagers autour de 5 thèmes :

Développement territorial et social

La Métropole Européenne de Lille est fortement engagée en faveur du développement territorial et social à travers ces compétences : économie et emploi, agriculture et alimentation, aménagement numérique, jeunesse, citoyenneté, prévention de la délinquance, bureau des temps, culture, sports et tourisme (compétences partagées).

Aménagement du territoire

L'accès au logement et aux transports en commun constituent deux éléments essentiels pour travailler, étudier, se déplacer, élever sa famille, en bref pour vivre bien dans son quartier, dans sa ville, dans sa métropole.

Transitions écologiques

La MEL est compétente pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique climat-air-énergie-transition énergétique métropolitaine, en partenariat avec les communes, les entreprises et les citoyens.

Promotion du territoire

Au cœur de l'Europe, la MEL doit répondre aux défis mondiaux et affirmer son attractivité européenne et internationale. Deux délégations permanentes ont été créées à Bruxelles et à Londres.

Cadre de vie

Le cadre de vie des métropolitains est une priorité pour la MEL. Elle met tout en oeuvre pour promouvoir le vivre ensemble en faisant de la métropole un territoire pratique, confortable, accessible à tous et à toutes, et agréable pour le quotidien de tout un chacun.

Le présent rapport met en lumière des actions menées, en faveur de l'égalité femmes-hommes, dans le cadre de certaines de ces politiques.

Un enjeu du prochain rapport sera de pouvoir présenter un état des lieux sexué des bénéficiaires des dispositifs de la MEL.

La culture

Avec son soutien au réseau des Fabriques Culturelles, la MEL accompagne les démarches artistiques et culturelles abordant les thématiques liées à l'égalité femmes-hommes et à la diversité de manière plus générale.

Réseau des Fabriques Culturelles

Chaque saison, la programmation du réseau est rythmée de projets autour de ces différents thèmes :

- la défense de l'égalité des droits,
- le patrimoine,
- la parité,
- les stéréotypes,
- les questions de genre,
- le féminisme,
- la lutte contre les violences sexistes et sexuelles / l'éducation.

Soutien aux événements culturels d'intérêt métropolitain

Dans le cadre de son soutien aux événements culturels d'intérêt métropolitain, la MEL a accompagné différents festivals et initiatives tels que :

- les Latitudes contemporaines,
- le Next festival,
- le Vivat.

Impliqué dans cette démarche, le service *culture* de la MEL intégrera de nouveaux indicateurs dans l'instruction 2022 des prochaines demandes de partenariats qui lui seront adressées. La MEL soutient déjà des initiatives en ce sens, comme le projet "Les parleuses" de l'association Littérature, etc. qui vise à faire redécouvrir le patrimoine littéraire historique, longtemps minoré, par la voix d'une autrice contemporaine.

Initiatives portées directement par des équipements culturels du territoire

Le Vivat, scène conventionnée à Armentières (soutenue dans le cadre du réseau des Fabriques Culturelles) s'est engagé depuis 2019 à respecter les points suivants dans le cadre de sa convention pluriannuelle d'objectifs :

Indicateurs quantitatifs	Indicateurs cahier des charges	1ère année Par saison	Bilan 2019	2ème année par saison	Bilan 2020
23- Part des femmes (auteures, librettistes, metteuse en scène, chorégraphe, cheffe d'orchestre, compositrice, solistes, etc.) sur le nombre total d'artistes programmé(e)s sur la saison	50	50	45%	50	52%
-dont porteuses de projet (metteuse en scène, chorégraphes, conceptrices, etc.)	50 %	50 %	45 %	50 %	52%
24- Part des femmes sur le nombre total d'artistes accompagné(e)s	50 %	50 %	47 %	50 %	53 %
-dont dans les productions	N/R	N/R	NR	N/R	NR
-dont dans les coproductions	50 %	50 %	46 %	50 %	50 %
-dont en résidences	50 %	50 %	55 %	50 %	55 %
Part des femmes dans l'équipe de la structure / total	54 %	54 %	54 %	54 %	50%

La Rose des Vents, scène nationale à Villeneuve d'Ascq s'est également engagée dans cette démarche.

- En coproductions : 18 projets - 8 femmes (45% des projets et 57% des budgets) + 7 hommes (39% des projets et 35% des budgets) + 3 mixtes (16% des projets et 8% des budgets)
- La programmation 20/21 : 43 spectacles : 19 hommes (44%) + 19 femmes (44%) + 5 collectifs (12%)

NEXT 2020 (uniquement pour ce qui est programmé par la Rose des Vents) : 50 % hommes / 50 % femmes. Ce festival est soutenu par la MEL à hauteur de 190 000 €.

Bibliomobi est une application de lecture gratuite sur téléphone mobile mise à disposition par la MEL.

Un critère a été indiqué dans le marché public afin que le prestataire chargé de fournir les textes veille à une équité des autrices/auteurs présents. En 2020, sur 80 textes exclusifs/sous droits proposés par 21 auteurs différents, 9 séries sont écrites par des hommes et 12 séries par des femmes.

Globalement, la MEL veille à une équité dans la représentation autrices/auteurs de ses différents projets : marraine/parrain de la Nuit des bibliothèques, autrices/auteurs sélectionnés dans le cadre du prix de littérature Ado Libre2lire.

L'application Bibliomobi



Expérimentation de design fiction : le genre dans l'espace public à Roubaix en 2050

Travaillant sur la mobilisation des imaginaires dans l'action publique, la direction *Recherche et Développement* (R&D) de la MEL s'intéresse au design fiction. Réel outil de prospective, le design fiction est un processus de co-conception d'un artefact (objet ou service fictif) qui met en scène les enjeux sociaux, économiques et politiques d'un sujet précis. À l'instar du design qui, à partir d'une problématique, conçoit une réponse ou des réponses spécifiques, le design fiction met en relief les réponses possibles afin de favoriser une meilleure compréhension des enjeux.

La direction R&D va expérimenter l'outil dans le cadre spécifique de la saison *URBAINES* portée par la Condition Publique (Mars 2022- Juillet 2022). Cette saison, qui se déroulera dans et hors les murs de la Condition Publique, sera soutenue par la direction *Culture et tourisme* de la MEL. La thématique de cette saison portera sur le genre et l'espace public et sera traitée par l'art urbain, le spectacle vivant, des expositions et donc également le design fiction.

Ce partenariat sera piloté par les directions *Culture et tourisme* et *Recherche & Développement*, visant la mobilisation d'autres acteurs internes tels que des agents de la direction *Espace public et voirie*, du service *Politique de la Ville* ou encore le chargé de mission égalité diversité de la MEL.

L'enjeu sera ainsi de raconter et proposer un futur alternatif de la place du genre dans l'espace public à Roubaix qui invite au débat. Pour y arriver, des ateliers avec des jeunes et des femmes de Roubaix, ainsi que des agents de la MEL seront organisés.

L'ensemble de leurs travaux seront valorisés durant la saison lors d'une exposition mais aussi dans le cadre d'une journée plus large de restitution, réflexion et conférence sur la thématique du genre dans l'espace public.

Ateliers de Design Fiction Genre et espace public



La Politique de la ville

La loi de Programmation pour la Ville et la Cohésion urbaine, promulguée le 21 février 2014, met en place un contrat de Ville unique qui traite dans un même cadre des enjeux de cohésion sociale, de renouvellement urbain et de développement économique. Ce contrat doit 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. Dans ce cadre, les travaux et actions suivants ont été réalisés :

- La mise en place d'une réflexion, à l'échelle des quartiers de la MEL concernés par le Nouveau Programme de Renouvellement Urbain (NPRU), autour de l'insertion des femmes et notamment en situation de monoparentalité ;
 - Le financement du CORIF pour ses projets "les Ambitieuses" en 2020 et "les Agissantes" à partir de 2021 ;
 - Une réflexion sur le parcours éducatif et l'insertion sociale et professionnelle des femmes des quartiers prioritaires, effectuée par une stagiaire au service *Politique de la ville* de la MEL jusqu'en août 2021.
- Une analyse de la programmation du contrat de ville de la MEL, lancée en mars 2021, avec plus de 900 projets déposés et la construction d'indicateurs permettant une lecture et une instruction des dossiers en intégrant la transversalité nécessaire de l'égalité femmes-hommes (fin de mission juillet 2021) ;

- Le recours à une assistance à la maîtrise d'ouvrage autour de la place des usagers dans l'espace public (mission lancée en juillet 2021 pour 8 à 10 espaces concernés par le NPRU) ;
- La question de la place des femmes dans l'espace public a fait l'objet de deux travaux d'étudiants en 2019 et 2020 :
 - **Articuler urbanisme, espaces publics et genre en Quartiers politique de la ville** et un guide pratique : « Prendre en compte les usages de tous et toutes dans l'aménagement », Juliette Amster, Octobre 2019.
 - **Poursuite opérationnelle des travaux sur la place des femmes dans l'espace public sur les quartiers des Oliviers à Loos et du Nouveau-Mons à Mons-en-Barœul** : Atelier projet de l'Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de Lille, mai 2020.



Le sport

Le sport de haut-niveau, ainsi que les événements sportifs de grande, moyenne et petite envergure, promus par la MEL, sont des vecteurs pour faire rayonner le sport dans sa globalité et lui offrir la même visibilité, qu'il soit féminin, masculin, adapté ou handisport.

Cela permet par ailleurs de sensibiliser les métropolitains à cette question cruciale de l'accès au sport pour tous et à l'adaptabilité de chacun des sports pour tous les publics.

Grands événements sportifs :

- Organisation régulière de l'accueil de matchs de très haut-niveau féminin, notamment au Stadium (exemple : la rencontre du XV de France féminin de rugby en 2021) ;
- Appel à bénévolat pour les événements par l'intermédiaire de facultés de sport ou d'organismes spécialisés, en veillant à un strict respect de l'équité entre femmes et hommes en matière de missions confiées, de tâches à effectuer, de charge de travail sur l'événement et de rémunération éventuelle le cas échéant ;
- Réponse à des appels à candidature pour organiser des grands événements pour des compétitions à la fois féminines et masculines (ex : Open de France de basket, finale française féminine et masculine des Open Plus 3x3). Dans le cadre des Jeux olympiques 2024, la MEL a porté une candidature pour accueillir les compétitions féminines et masculines dans différentes disciplines (ex : Volley-Ball, Football) et a remporté l'organisation de l'ensemble de la compétition féminine et masculine de handball ;
- Diffusion en 2021, dans le cadre du label *Terre de Jeux 2024* des Jeux olympiques, d'épreuves masculines et féminines.

Clubs de haut-niveau :

La MEL est partenaire structurel de 20 clubs de haut-niveau. Parmi eux, 14 clubs sont soit mixtes, soit uniquement féminins. Le club le plus soutenu financièrement est l'ESBVA, club de basket féminin de Villeneuve d'Ascq, qui évolue au plus haut niveau français et dans les compétitions européennes.

La MEL et la direction *Sports* mènent ainsi des actions régulières et épaulent les clubs pour les aider à valoriser le sport féminin et contribuer à son rayonnement.



Espoirs 2024 - ambassadeurs et ambassadrices MEL :

La MEL soutient 30 athlètes espoirs de leur discipline pour les Jeux Olympiques dans le cadre des Espoirs 2024. Ce sont à la fois des athlètes féminins, masculins et handisports : Là encore, le soutien financier octroyé est le même quel que soit l'athlète, pour une question d'équité, et quel que soit le sport.

Événements sportifs annuels :

La MEL soutient chaque année une centaine de manifestations sportives sur l'ensemble du territoire métropolitain. Ces événements sont autant accessibles aux hommes qu'aux femmes sans distinction.

La prévention des violences faites aux femmes dans le cadre du SMSPD

La prévention des violences aux personnes vulnérables constitue l'un des 3 grands axes de la nouvelle stratégie nationale de prévention de la délinquance 2020-2024.

Il s'agit également d'un des 7 grands axes du schéma métropolitain de sécurité et de prévention de la délinquance (SMSPD).

Pour l'instant, le choix a été fait de couvrir deux champs :

- la prévention des violences intrafamiliales (violences faites aux femmes, aux enfants, mais également aux hommes dans une proportion moindre) ;
- la prévention du harcèlement scolaire qui constitue un véritable fléau, notamment en raison du développement de l'utilisation des réseaux sociaux et de nouvelles méthodes de harcèlement.

Pour élaborer et faire vivre ce schéma, un groupe de travail a été constitué. Il est composé d'élus, de techniciens au sein des communes, de représentants de la Délégation Départementale aux droits des femmes, de la référente départementale aux violences faites aux femmes, de l'Education Nationale, de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, de la Gendarmerie Nationale, de la Direction Départementale de la Sécurité Publique ainsi que d'associations.

Actions menées dans le cadre du précédent SMSPD 2016-2020

La MEL aura pour objectif de soutenir des actions, via des subventions, ou de mettre en place elle-même des actions de sensibilisation, communication... en collaboration avec ses partenaires.

En partenariat avec toutes les institutions et les acteurs locaux, un guide de prévention contre les violences intra-familiales a été élaboré.

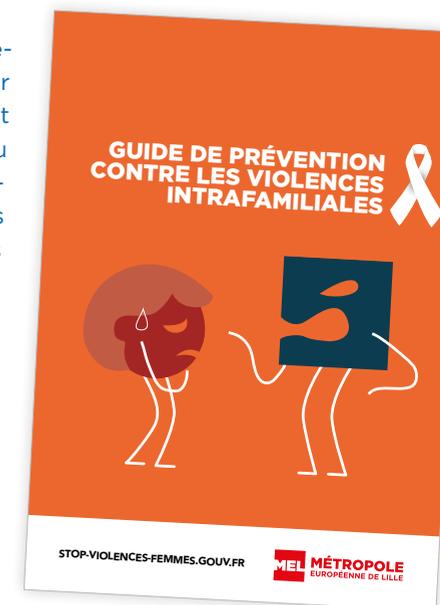
Ce guide a été accompagné de trois spots de sensibilisation pour prévenir et lutter contre ces violences.

Ces outils ont pour objectif de pouvoir repérer les phénomènes de violences, de donner des clés pour agir, se faire accompagner et surtout de libérer les paroles des victimes comme des témoins.

Ces actions s'adressent à tous car le sujet concerne tous les citoyens, qu'on soit victime ou potentiellement témoin.

Ce guide, qui est également une ressource pour les acteurs de terrain et pour les professionnels du secteur, a été mis à la disposition des communes de la MEL, des centres sociaux, des missions locales, des centres communaux d'action sociale, des universités, ainsi que distribué dans les transports en commun.

40000 exemplaires ont ainsi été mis à disposition entre 2018 et 2020.



Les spots ont quant à eux été diffusés dans des salles d'attente et sur les réseaux sociaux où ils ont été particulièrement regardés et partagés. Ils ont été également plusieurs fois projetés dans les salles de cinéma (devant environ 30 000 personnes).

Cette campagne d'information et ces outils sont reconduits chaque année depuis leur création.

Réponse à une enquête de la Commission européenne sur les violences fondées sur le genre et les violences domestiques

En 2020, à l'invitation de la délégation de la MEL à Bruxelles, une réponse a été adressée à une enquête, lancée par la Commission européenne, intitulée « Écart salarial fondé sur le sexe – transparence en matière de rémunération pour les hommes et les femmes ».

En 2021, de nouveau à l'invitation de la délégation de la MEL à Bruxelles, une réponse a été apportée à l'enquête « Prévenir les violences fondées sur le genre envers les femmes et les violences domestiques et lutter contre celles-ci ».

Les transports

Le délégataire de la MEL pour les transports, Ilevia (filiale de Keolis), met en oeuvre des actions de lutte contre le harcèlement dans les transports.

Pour cela, il a développé un plan d'action qui vise à :

- Favoriser la mobilité des femmes sur le réseau dans tous les modes de transport et à toutes les heures ;
- Contribuer, en tant que transporteur public, à faire reculer les manifestations sexistes qui limitent les déplacements des femmes et portent atteinte à leur droit à la mobilité dans l'espace public.



La mise en œuvre de ce plan mobilise des outils traditionnels (formation, campagnes de communication...) et également innovants. Le recours à des marches exploratoires a ainsi eu lieu à plusieurs reprises. De même une expérimentation a également été entreprise pour permettre un « arrêt à la demande » pour tout client, sur certaines lignes, à partir de 22 heures jusqu'à l'arrêt du service. Dans le cadre du contrat de concession de service public des transports urbains de personnes de la Métropole européenne de Lille (2018-2025), le délégataire rend régulièrement compte à la MEL des actions entreprises.

VEILLONS ENSEMBLE
DONNONS L'ALERTE

Ré-agissons !

Le harcèlement
nous insulte tous.



Mise en place d'un espace, sur le site internet de Ilevia, d'une rubrique « Ré-agissons ! » qui permet de savoir :

- Comment réagir en tant que témoin d'une situation de harcèlement ?
- Comment réagir en tant que victime d'une situation de harcèlement ?

Toutes les informations présentes sur internet sont reprises dans un flyer disponible, entre autres, dans les espaces de vente.

Focus sur l'enquête déplacements

La MEL a organisé en 2016 sa quatrième enquête sur les déplacements afin de :

- connaître les pratiques de mobilité des habitants du territoire ;
- mettre à jour les outils de modélisation de trafic.

En 2021, une exploitation thématique dédiée aux genres a été réalisée en analysant entre autres ces différents aspects :

1. Population & équipements

- Effets des évolutions démographiques 2006/2016 sur la mobilité ;
- Répartition des actifs par genre ;
- Possession du permis de conduire ;
- Abonnements en transports collectifs.

2. Mobilités & parts modales

- Mobilité selon le genre ;
- Mobilité selon le genre et les trajets.

3. Marcheurs - non marcheurs

- Marcheurs, non marcheurs, exclusifs par genre ;
- Marcheurs, non marcheurs, exclusifs et associés par genre.

4. Budgets temps & distances

- Les budgets et temps de déplacement ;
- Les budgets et distance de déplacement.

5. Rythme de vie

- Rythme de vie des habitants de la MEL : distinction hommes / femmes.

6. Déplacements nocturnes

- Qui se déplace la nuit ?



**Exploitations thématiques
dédiées au genre - Juillet 2021**

L'Habitat

La crise sanitaire a mis en exergue une hausse des violences conjugales que les confinements successifs ont favorisés. Dans ce contexte, la MEL a poursuivi et renforcé son engagement pour mettre en oeuvre des actions favorisant la mise à l'abri et l'accompagnement des personnes victimes de violences.

Au titre de son Programme Local de l'Habitat (PLH), la MEL oeuvre pour une diversification de l'offre de logement afin qu'elle soit adaptée à tous les types de publics sur l'ensemble de son territoire.



Une attention particulière est apportée aux besoins en hébergement d'urgence et d'habitat adapté et sécurisant pour les femmes victimes de violences. Pour agir et proposer des solutions concrètes, la MEL et les villes volontaires mobilisent leurs ressources et leur patrimoine foncier et immobilier pour que se développent des réponses adaptées aux besoins de ce public sur le territoire métropolitain.

En termes de bilan sur l'année 2020 :

- Aide de la MEL pour l'équipement et le mobilier de 82 places d'hébergement, gérées par l'association SOLFA (Solidarité femmes accueil) et dédiées aux femmes victimes de violences. Montant total des aides accordées en investissement : 49 783,24 € ; en nette progression par rapport aux années précédentes.
- Financement sur Lille Fives du projet de regroupement des 2 Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS), gérés par l'association SOLFA, pour des femmes victimes de violences : il s'agissait d'aider à la reconstruction du CHRS Brunehaut et à la relocalisation du CHRS Catry, pour offrir 34 nouveaux logements à ce public à compter de mars 2021. Montant total de la subvention en investissement : 986 947,36 € (476 947,36 € pour la subvention de l'Etat instruite par la MEL et 510 000€ pour la subvention de la MEL). Ce financement a couvert 38 % du coût total de l'opération.
- Programmation en 2021 de 5 nouvelles places en hébergement d'urgence au 49 rue de la Carnoy à Lambersart sur un bien préempté par la ville et la MEL et réhabilité par le bailleur MON ABRI, pour l'accueil des femmes victimes de violences et leurs enfants de moins de 3 ans. Ces places seront gérées par l'association SOLFA et financées en crédits de fonctionnement par le Département du Nord.

Par ailleurs, les femmes victimes de violences sont un public prioritaire du **Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD)** et de la mise en oeuvre accélérée du dispositif « **Logement d'abord** », que la MEL copilote sur le territoire métropolitain aux côtés de l'Etat 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 2020, 169 ménages (femmes seules ou femmes seules avec enfants) victimes de violences ont été inscrits au PDALHPD (+ 37% par rapport à 2019). 109 ménages ont trouvé une solution de relogement dans le parc social.

Les femmes victimes de violences sont également un public prioritaire du dispositif **Mutations bloquées /complexes**, piloté par la MEL et l'Union Régionale pour l'Habitat. Sur l'année 2020, 10 ménages victimes de violences ont été accompagnés dans leur demande de mutation. 4 ménages ont été relogés.

Enfin, le **Fonds solidarité logement** (FSL) 2020 a soutenu les associations 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 (104 014 €) ;
- Association SMN Maison familiale Pierre Caron (50 220 €) ;
- Association SOLFA (120 860 €).

Communication éditoriale externe de la MEL

La MEL s'appuie sur le levier de la communication externe afin de valoriser les politiques publiques mises en oeuvre au service des territoires ainsi que des citoyens et citoyennes de la métropole.

Des initiatives sont régulièrement mises en avant afin de souligner la contribution de femmes et d'hommes dans différents domaines : le développement économique, le sport, la solidarité et la culture.

Le thème de la lutte contre les violences intrafamiliales est également traité chaque année.

Pour mener à bien sa communication externe, différents vecteurs sont mobilisés :

- Le magazine de la MEL ;
- Le site internet www.lillemetropole.fr ;
- Les réseaux sociaux : Facebook, Instagram et Twitter.

Focus sur le magazine n°29 de la MEL (décembre 2020)

Ce numéro met en lumière deux sujets :

- « Redoubler d'efforts » : évocation de la mise en place par le CORIF d'ateliers de socialisation et d'échanges pour lutter contre l'isolement des femmes et favoriser la recherche d'emploi dans les quartiers prioritaires pour la politique de la ville.

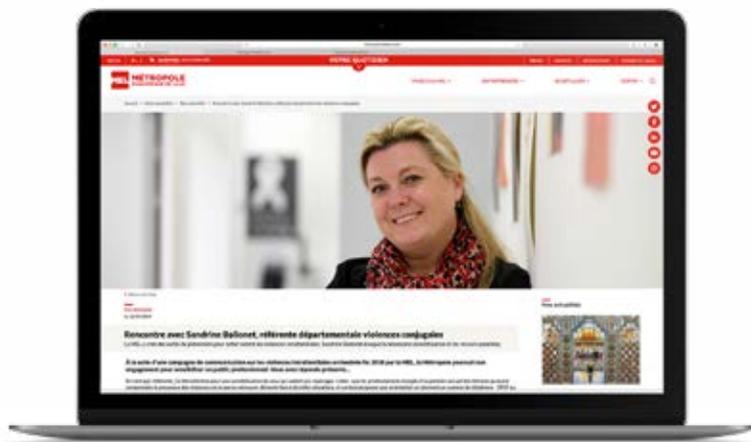
- « Briser le silence » : présentation de la campagne de prévention sur les violences intrafamiliales orchestrée par la MEL.



Sur le site Internet de la MEL

Violences intrafamiliales : briser le silence (interview de Delphine Beauvais, directrice du pôle violences faites aux femmes de l'association SOLFA) : <https://www.lillemetropole.fr/actualites/violences-intrafamiliales-briser-le-silence>

Un point d'accueil pour les femmes victimes de violences intrafamiliales : <https://www.lillemetropole.fr/actualites/un-point-daccueil-pour-les-victimes-de-violences-intrafamiliales>



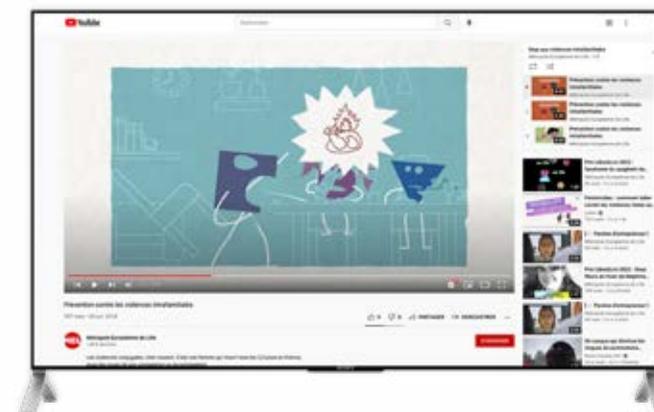
Rencontre avec Sandrine BALLONET, référente départementale pour les violences conjugales : <https://www.lillemetropole.fr/actualites/rencontre-avec-sandrine-ballonet-referente-departementale-violences-conjugales>

Portrait de Miléna SOLOCH, en route vers le tournoi des Six Nations féminin du XV de France. Son objectif : « développer le goût pour le rugby féminin chez les filles les plus jeunes. » : <https://www.lillemetropole.fr/actualites/portrait-de-milena-soloch-en-route-vers-le-tournoi-des-six-nations-feminin-du-xv-de>

Sur les réseaux sociaux

Quelques exemples de relais d'actions de lutte contre les violences intrafamiliales :

– La campagne de communication contre les violences intrafamiliales de la MEL : mise en ligne de spots de sensibilisation sur YouTube : https://www.youtube.com/playlist?list=PLHBw52p5BT-a1_R76r0VoNYmVYCn9V_4y



– Relai d'un post de la Police nationale sur Twitter : <https://twitter.com/PoliceNat59/status/1419581225010925570>

– Les athlètes ambassadeurs et ambassadrices MEL 2024 se sont mobilisés lors du #challenge3919 contre les violences faites aux femmes <https://www.facebook.com/watch/?v=3567657863290082>

– Post à l'occasion du 25 novembre (journée de lutte contre les violences faites aux femmes) sur Facebook : <https://www.facebook.com/watch/?v=383716883079376>

Le développement économique

La seconde édition du programme MEL toi du territoire

Le développement de l'emploi et de l'entrepreneuriat est indissociable d'une égalité accrue entre les hommes et les femmes. L'intervention de la MEL autour de cet enjeu vise à promouvoir auprès des femmes la voie vers des métiers ou une aventure entrepreneuriale qu'elles n'avaient pas envisagées.

Cette préoccupation se concrétise à l'occasion de la seconde édition du programme *MEL toi du territoire* qui, durant cinq semaines, a pour objectif la mobilisation des habitants autour des enjeux de l'économie et l'emploi dans les quartiers prioritaires.

Dans le cadre de ce programme, une semaine dédiée à la promotion de l'entrepreneuriat a été organisée du 18 au 22 octobre 2021. Plusieurs projets soutenus par la MEL auprès de partenaires ont balisé cette semaine.



La troisième semaine consacrée à l'entrepreneuriat féminin

Du 18 au 22 octobre 2021, l'insertion professionnelle et la création d'activités au féminin ont été mises en avant grâce à ces 4 axes d'intervention :

1. Les Filles ont le sens de l'orientation

Porté par le réseau d'entreprises Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE MEL), le projet « Les filles ont le sens de l'orientation » repose sur l'interaction d'élèves avec des collaboratrices d'entreprises, revêtant le statut de marraines. Cette action vise à lutter contre les stéréotypes d'orientation de collégiennes concernant les métiers dits masculins et/ou à responsabilité en travaillant sur leurs motivations et leur orientation professionnelle et scolaire.

Une vingtaine de collèges et de lycées de notre territoire sont impliqués dans l'action.

2. L'insertion au féminin

La Fédération des centres d'insertion (FCI), en coopération avec une dizaine de partenaires, propose un accompagnement personnalisé vers l'emploi auprès des femmes. Il s'agit d'axer les efforts sur celles qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi à la formation ou à la création d'entreprise, tout en promouvant la mixité et l'égalité professionnelle dans tous les secteurs professionnels. Lors de la journée du 19 octobre, des bus ont sillonné le territoire pour conduire les bénéficiaires vers les lieux d'intervention de la FCI.

Plus de 100 personnes attendues.

3. Femmes et entrepreneuriat

Pilotée par l'association Little big women et un réseau d'actrices de la création d'activité, ce projet est articulé autour de deux séquences :

- un temps de préparation des femmes sur quatre thèmes : lever les freins et redonner confiance, permettre de s'identifier pour oser l'entrepreneuriat, mettre en réseau, activer le financement pour oser sereinement l'entrepreneuriat ;
- l'organisation des pitches d'entrepreneures autour de ces quatre thématiques.

70 personnes mobilisées.

4. Les Assises de l'égalité femmes-hommes le 22 octobre 2021

Pilotée par le CORIF, les Assises de l'égalité visent plusieurs objectifs :

- dresser un état des lieux sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire métropolitain en passant en revue les actions entreprises dans les différentes collectivités publiques en tant qu'employeur ainsi que dans les politiques publiques mises en oeuvre,
- mobiliser les femmes porteuses des projets de créations d'emploi afin de partager les bonnes pratiques,
- asseoir un climat d'égalité femmes-hommes dans le territoire métropolitain.

150 personnes attendues.

Encourager l'égalité femmes-hommes dans l'économie métropolitaine.

Le SAS "Savoir Accompagner sur mesure"

Ce projet, porté par le Centre d'Information sur les Droits des femmes et des Familles (CIDFF), consiste à lever les freins qui empêchent les femmes les plus éloignées de l'emploi à pouvoir y accéder en tenant compte de leur capacité de diagnostic ainsi qu'en appliquant une méthodologie de l'accompagnement originale. Ce sont ainsi 70 femmes habitant dans un quartier prioritaire pour la politique de la ville (QPV) de la métropole européenne de Lille qui ont bénéficié d'un accompagnement vers l'insertion socioprofessionnelle.

Le middle Works au Féminin

Cette action, regroupant 5 réseaux féminins et 150 participants, s'est déroulée au sein de la ruche d'entreprises de Tourcoing en septembre 2019. Elle visait quatre objectifs :

- porter à connaissance des entrepreneures / porteuses de projet les différents accompagnements dont elles peuvent bénéficier ;
- offrir une présentation des ruches d'entreprises, lieu d'hébergement apportant un service d'accueil, un accompagnement personnalisé, des services et des ateliers mensuels selon les besoins des entreprises hébergées ;
- présenter les clubs et réseaux féminins de la métropole : Mampreneures, Little Big Women, Femmes Chef d'entreprise, Forces Femmes et Bouge ta Boîte ;
- partager des retours d'expériences d'entrepreneures afin que les participantes puissent s'identifier et oser se lancer dans l'entrepreneuriat.

**ÉDITÉ EN
NOVEMBRE
2021**

impression **MEL**

Romain AUDOUX
Chargé de mission égalité et diversité

raudoux@lillemetropole.fr
03.20.21.35.38