

MEL

— RESSOURCES
HUMAINES,
INNOVATION
& DIALOGUES

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES & DIVERSITÉ

RAPPORT 2023 / 2024 SUR LA SITUATION À LA MEL





ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ
Je m'engage !

Rédaction : Cellule de Pilotage et d'Appui *Ressources humaines, innovation et dialogues*

Conception : Communication éditoriale et médias

Impression : **MEL** - Ressources partagées - décembre 2024

INTRODUCTION

Depuis 2015-2016, la Métropole Européenne de Lille (MEL) réalise chaque année un rapport sur ses actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est annexé au Rapport d'Orientation Budgétaire contenant des informations financières sur la MEL et mis à disposition des agents et agentes sur l'Intranet.

Depuis 2020-2021, ce rapport prend 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 en présentant les actions en matière de handicap et de prévention des exclusions liées à l'origine sociale. Par ailleurs, davantage de données genrées sont intégrées.

Ce nouveau rapport 2023-2024 entend poursuivre la dynamique de rédaction simplifiée et illustrée, afin d'améliorer son accessibilité de lecture. Il propose de nouveaux indicateurs sur le champ de la diversité : catégorie professionnelle, âge, handicap. Il valorise de nouvelles thématiques comme les déchets ménagers et la transition énergie climat. L'évolution sur 3 ans est proposée pour certaines données (2021-2023).

Les données relatives à la gestion des ressources humaines de la MEL sont principalement extraites du Rapport Social Unique de 2023.

Ce rapport a été conçu avec l'appui des directions opérationnelles et des Cellules de Pilotage et d'Appui (CPA) de la MEL. Il est coordonné par la mission *égalité et diversité* de la CPA du pôle Ressources humaines, innovation et dialogues.

La première partie est consacrée aux actions menées en interne à la MEL et à destination des agents et agentes. La seconde partie valorise les actions menées via les politiques publiques de la MEL, à destination des métropolitains et métropolitaines.

SOMMAIRE

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA MEL EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 6

1. Les chiffres clés en 2023.....	7
2. La politique égalité et diversité à la MEL	16
3. La formation	23
4. Les actions de sensibilisation	26
5. La stratégie handicap	32
6. L'accessibilité au numérique	36
7. La stratégie Sénior	37
8. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	39
9. L'égalité des chances	47
10. La promotion.....	51
11. Le dispositif de signalement.....	52

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA DIVERSITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA MEL..... 56

1. La politique de la ville.....	57
2. Le développement économique et l'emploi	59
3. Les transports et la mobilité.....	68
4. L'habitat	71
5. La jeunesse	77
6. La prévention des violences faites aux femmes	80
7. Les déchets ménagers.....	82
8. La transition énergie climat.....	83
9. Les espaces naturels métropolitains	84
10. La culture	89
11. Le sport	96
12. La relation avec les usagers	99
13. La commande publique	100
14. La communication externe	103
15. L'accessibilité à destination des métropolitains et métropolitaines ...	106

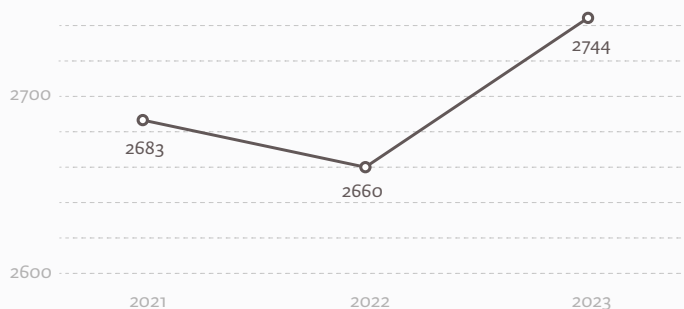
CHAPITRE 1

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA MEL EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

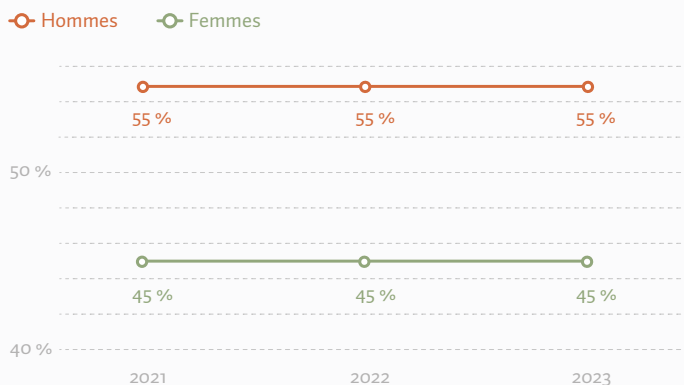
1. LES CHIFFRES CLÉS EN 2023

A. RÉPARTITION DES EFFECTIFS

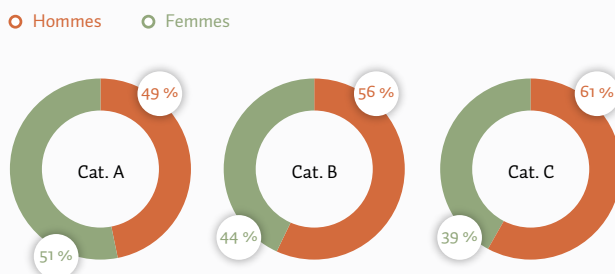
► Nombre d'agents permanents



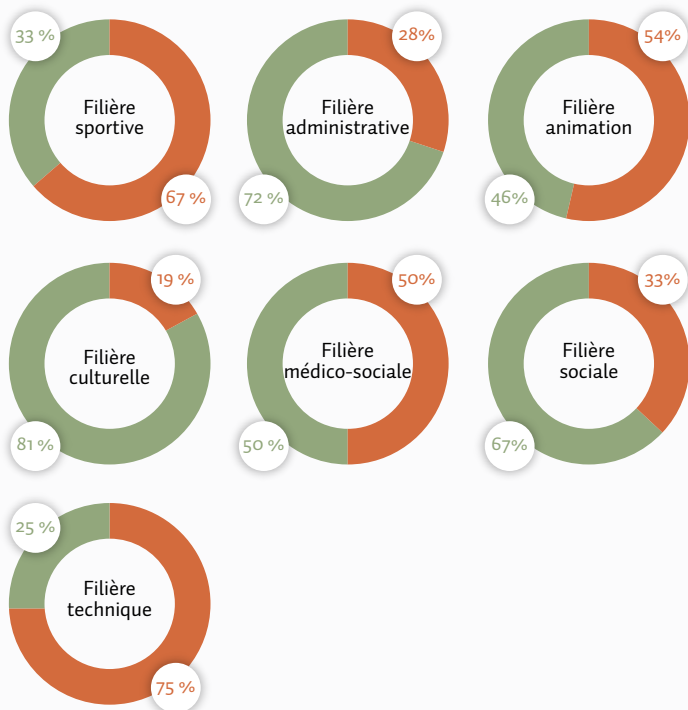
► Répartition globale sur emploi permanent



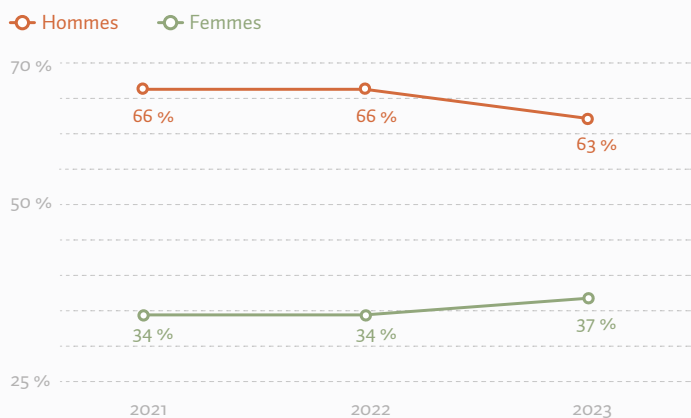
► Répartition des agents par genre et catégorie



► Répartition des agents par genre et filière



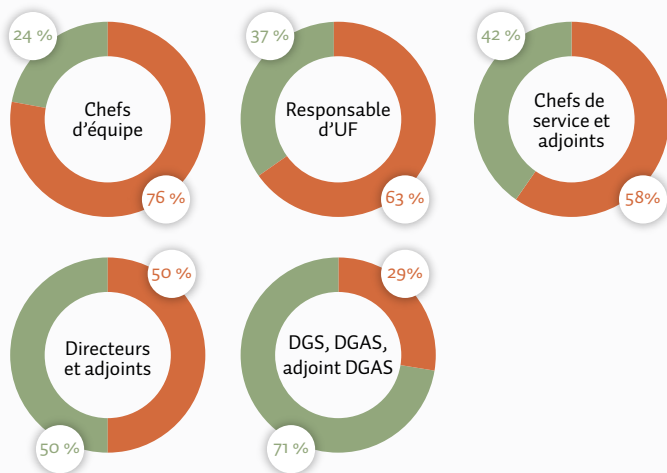
► Répartition par genre des encadrants



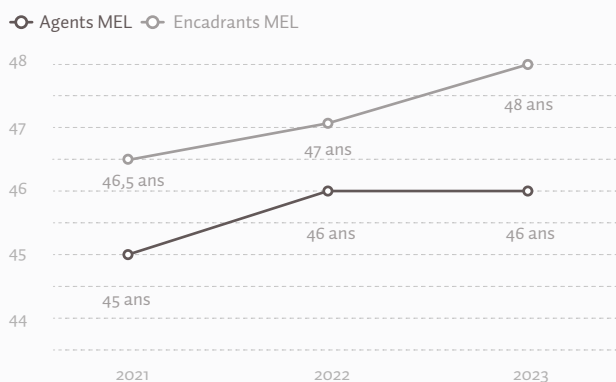
► Répartition des encadrants par genre et type d'encadrement

○ Hommes

○ Femmes



► Moyenne d'âge des agents et encadrants



► Nombre d'emplois fonctionnels (DGS, DGA) par genre

	2021	2022	2023
Hommes	5	3	3
Femmes	5	7	7
Total	10	10	10

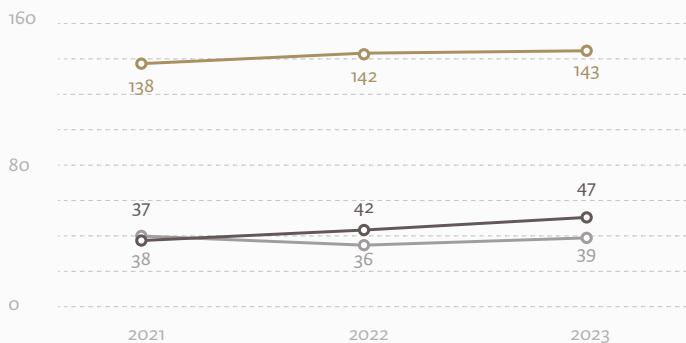
B. HANDICAP

- **Taux d'emploi direct des travailleurs et travailleuses en situation de handicap**

	2021	2022	2023
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	7,96 %	8,55 %	8,46 %

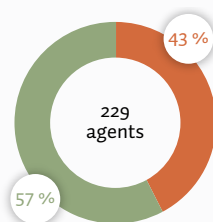
- **Répartition par catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

○ Catégorie A ○ Catégorie B ○ Catégorie C



- **Répartition par genre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

○ Hommes
○ Femmes



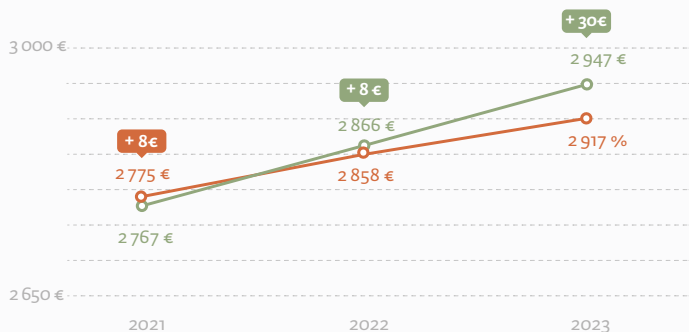
C. RETRAITE

► Age moyen de départ à la retraite par genre

	2021	2022	2023
Femmes	61,53 ans	62,33 ans	62,6 ans
Hommes	62,34 ans	61,77 ans	63,31 ans
Total	62,17 ans	62,04 ans	63,07 ans

D. RÉMUNÉRATION

► Salaire net mensuel moyen par genre



► Somme des 10 rémunérations les plus élevées

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
	Brut en euros			Nombre de bénéficiaires	
2021			1 045 021 €	2	8
2022	498 605 €	696 425 €	1 195 030 €	4	6
2023	613 589 €	617 135 €	1 230 724 €	5	5

► Somme des 10 rémunérations les plus basses

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
	Brut en euros			Nombre de bénéficiaires	
2023	81 335 €	191 101 €	272 436 €	3	7

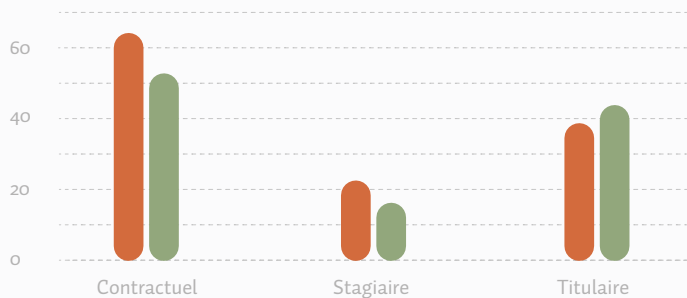
E. RECRUTEMENTS

► Répartition par genre et catégorie des recrutements internes

	2021	2022	2023	Hommes	Femmes
Catégorie A	40	63	79	39	40
Catégorie B	17	39	38	22	16
Catégorie C	57	35	74	48	26
Total	114	137	191	109 (57 %)	82 (43 %)

► Répartition par genre et statut des recrutements externes

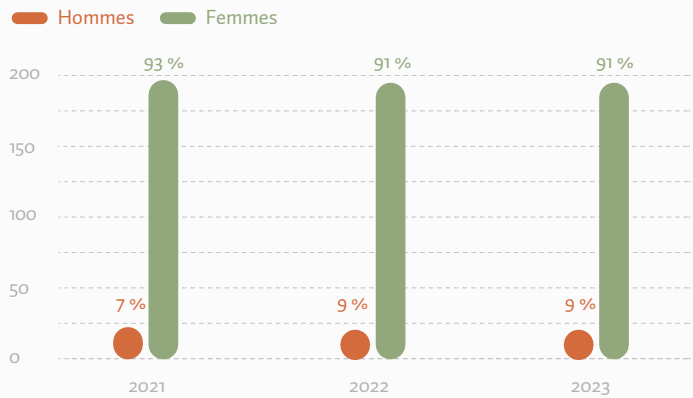
	Hommes	Femmes	Total
Contractuel	61	52	113
Stagiaire	22	13	35
Titulaire	38	42	80
Total	121 (53 %)	107 (47 %)	228



F. TEMPS PARTIEL

- Répartition par genre et catégorie du temps partiel de droit et sur autorisation

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	10	104	114
Catégorie B	2	23	25
Catégorie C	7	54	61
Total 2023	19	181	200
Total 2022	18	184	202
Total 2021	14	189	203



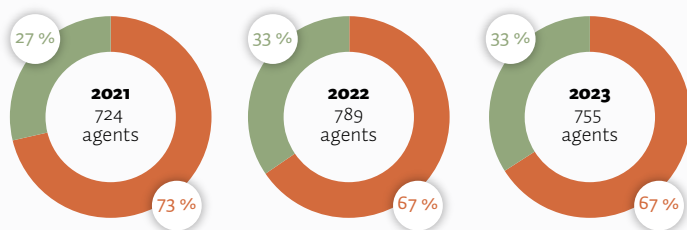
G. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

► Répartition des bénéficiaires du télétravail par genre

	Nombre d'agents	Hommes	Femmes
2021	1 171	42 %	58 %
2022	1 679	46 %	54 %
2023	1687	46 % (dont 5,47 % BOETH)	54 % (dont 7,73 % BOETH)

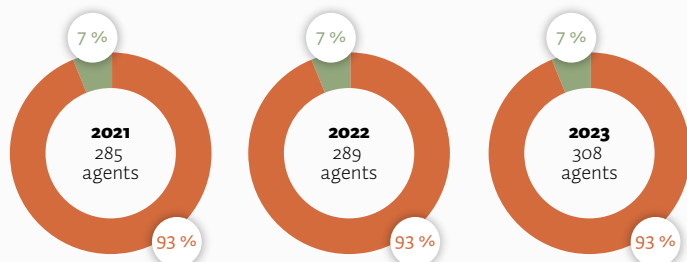
► Répartition par genre des heures supplémentaires

○ Hommes ○ Femmes



► Répartition par genre des astreintes

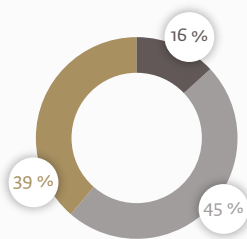
○ Hommes ○ Femmes



H. ABSENTÉISME (HORS MATERNITÉ ET PATERNITÉ)

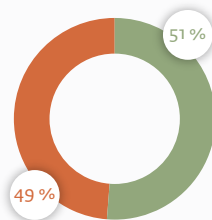
► Répartition par tranche d'âge des agents absents au moins une journée pour raison médicale en 2023

- Moins de 35 ans
- Entre 35 et 50 ans
- Plus de 50 ans



► Répartition par genre des agents absents au moins une journée pour raison médicale en 2023

- Hommes
- Femmes



► Répartition par genre des accidents (de travail, trajet ou maladie professionnelle) avec arrêt

	Hommes	Femmes
Accident de travail	20	12
Accident de trajet	54	13
Maladie professionnelle	5	2
Total = 106	79 (75 %)	27 (25 %)

I. INDEX EGAPRO

Pour 2023, la MEL a obtenu un index Egapro de 94/100. Plus de détails disponibles en page 19.

2. LA POLITIQUE ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ À LA MEL

A. LE BILAN DES ACTIONS MENÉES ENTRE 2021 ET 2023

Des avancées significatives sont à retenir sur cette période : la nomination d'un élu référent, un budget alloué, un accueil de stagiaires et apprentis renforcé, le télétravail déployé, une nouvelle organisation du temps de travail proposée et un dispositif de signalement mis en place, etc.

Le bilan de la MEL est au diapason de ce qui est pointé par la Cour des comptes au niveau national :

- des indicateurs précis ;
- des rapports réalisés ;
- des plans d'action établis.

Pour autant, les écarts persistent :

- salaire net moyen femmes/hommes ;
- part des femmes parmi les managers ;
- temps partiel demandés majoritairement par les femmes.

Des actions concrètes sont attendues par :

- l'État avec un renforcement des contraintes sur les nominations équilibrées et la mise en œuvre d'un index Egapro applicable aux collectivités dès 2024 (sur données 2023) ;
- les agents et agentes et leurs représentants et représentantes (plus d'actions, d'équité, de transparence, etc.).

B. LE DIAGNOSTIC SUR LA DIVERSITÉ À LA MEL PAR FACE MEL

Un diagnostic sur la diversité à la MEL a été mené par FACE MEL entre 2022 et 2023, auprès des agents et agentes, via des questionnaires et entretiens.

Ce diagnostic a permis d'identifier des actions prioritaires à mettre en œuvre :

- une analyse du risque approfondie ;
- l'évaluation et l'évolution du dispositif de signalement ;
- le développement des actions de sensibilisation et de formation ;
- la poursuite des actions de communication.

Le bilan de ce diagnostic a été présenté aux organisations syndicales puis aux agents et agentes à l'occasion d'un « T'as 5 minutes ».

La MEL vise l'obtention des labels Diversité et Égalité femmes-hommes pour 2024, la direction *Économie de proximité et emploi* du pôle *Développement économique et emploi*, qui pilote le partenariat avec FACE MEL, a mobilisé la structure pour accompagner le pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues* dans cette démarche.

C. LA DÉMARCHÉ DE LABELLISATION AFNOR

La MEL est engagée dans une démarche de labellisation « égalité » et « diversité » par l'Association française de normalisation (AFNOR) en 2024.

Ces labels d'État reconnaissent les bonnes pratiques en matière de recrutement et d'évolution professionnelle pour l'égalité entre les sexes, la prévention des discriminations et la diversité dans la sphère du travail.

Créé en 2004, le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.

Mis en place en 2008, le label « Diversité » a, quant à lui, pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé.

Après avoir déposé sa candidature auprès de l'AFNOR, deux auditrices ont mené un audit sur sites en juin 2024 (sur 6 sites extérieurs et le siège de la MEL). Elles

ont rendu un avis favorable sur cet audit. Les commissions d'audition sont prévues en fin d'année 2024 à Paris, afin que la MEL défende sa candidature. Les résultats seront connus en début d'année 2025.

D. LE PLAN D'ACTION 2024-2026

La MEL poursuit et renforce sa démarche vers davantage d'égalité professionnelle par la mise en œuvre d'un nouveau plan d'action. Pour la période 2024-2026, son périmètre est élargi à la diversité.

De plus, il est complété par un nouvel axe visant le développement d'une culture de l'égalité et de la diversité à la MEL.

Ce nouveau plan d'action a été co-construit grâce à la participation d'experts et expertes de la thématique, des agents et agentes, des organisations syndicales.

Les temps de travail ont notamment été menés via des ateliers en intelligence collective. Un appel à contribution pour la construction de ce plan a été lancé auprès des agents et agentes en juin et juillet 2023.

Ce plan s'appuie sur le diagnostic Diversité mené par FACE MEL en 2022-2023 et l'enquête bien-être au travail Technologia de 2022. Son élaboration a été accompagnée par le Conseil, Recherche, Ingénierie et Formation pour l'Égalité Femmes-Hommes (CORIF).

Il prend la forme de 35 fiches actions. Certaines actions sont pérennisées au regard du plan d'action 2021-2023, d'autres renforcées. De nouvelles actions sont aussi proposées.

Sur ces 35 actions, 12 ont d'ores et déjà été réalisées en 2024, 20 sont en cours d'élaboration et 3 restent à réaliser.

Ce plan contient des nouveautés :

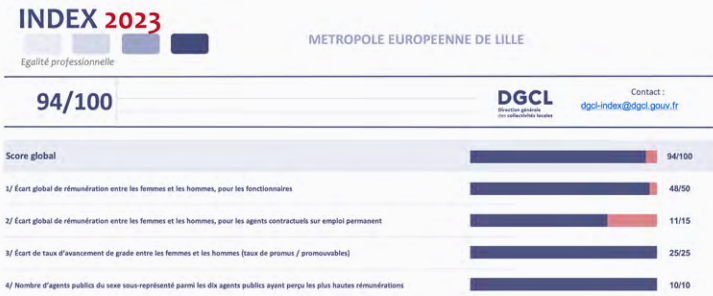
- une ouverture à la diversité ;
- 3 indicateurs particulièrement étudiés : genre, âge (moins de 35 ans, 35-50 ans et plus de 50 ans), handicap ;
- Un sixième axe visant le développement d'une culture de l'égalité et de la diversité à la MEL.

Pour lancer ce nouveau plan et présenter les nouveaux enjeux liés à la diversité, un « T'as 5 minutes ? » (temps d'échange en visioconférence) a été proposé aux agents et agentes. Des présentations ont aussi été effectuées auprès des organisations syndicales, des managers, des services demandeurs, etc.

En lien avec ce nouveau plan, un nouvel espace collaboratif égalité et diversité a été ouvert sur « Notre Sezam ! ». Cet espace regroupe les ressources liées à cette thématique.

E. L'INDEX EGAPRO

Depuis 2024, les plus grandes collectivités territoriales ont l'obligation de publier chaque année les résultats d'un index de l'égalité professionnelle.



↪ Score global de l'index Egapro selon 4 critères

F. LE RENOUVELLEMENT DE L'ADHÉSION AU CORIF

En 2023, la MEL a délibéré pour renouveler son adhésion au CORIF pour toute la durée du plan d'action, soit jusqu'en 2026.

Cette adhésion permet de participer à des rencontres du « réseau mixité » et de bénéficier de partages d'expériences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

G. L'ADOPTION DE LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

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.

H. LE BUDGET DÉDIÉ À L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ

La tranche de budget « diversité et égalité femmes/hommes » a été créée en 2020. Des crédits spécifiques sont spécifiquement alloués à la mission égalité et diversité. Ils permettent de financer les adhésions annuelles au CORIF et son accompagnement sur certaines missions, des interventions de sensibilisation à l'égalité et la diversité, la mise à disposition de protections périodiques, la labellisation AFNOR, etc. Des crédits sont aussi mobilisés sur d'autres lignes budgétaires pour financer certaines actions (communication, formation, action sociale, patrimoine, etc.).

► *Détail du budget égalité et diversité*

	Affecté	Réalisé	Actions menées
2021	7 158 €	4 513 €	Premier pas en entreprise, prestation théâtrale, adhésion CORIF
2022	8 583 €	8 583 €	Télémaque, adhésion CORIF, Premier pas en entreprise, Duoday
2023	20 556 €	17 317 €	Télémaque, CORIF, protections périodiques, stage mutualisé, prix Territoria

I. LA MISE À DISPOSITION DE SERVIETTES PÉRIODIQUES

La MEL a souhaité mettre à disposition de ses agentes, sur tous ses sites, des serviettes périodiques. Les distributeurs de serviettes périodiques ont été

imprimés en 3D par le service *Ressources partagée*. Ils sont gérés par le service *Propreté*. 102 distributeurs de serviettes périodiques ont été installés sur les sites métropolitains en 2023. La mise à disposition de serviettes périodiques permet de dépanner les agentes en cas d'oubli, d'alléger une charge mentale, et de lever le tabou des menstruations sur le lieu de travail.

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.



↪ Distributeur de serviettes périodiques imprimé en 3D par le service *Ressources partagées*

J. LE CHOIX DU NOM D'USAGE

Le choix de nom d'usage est désormais proposé aux personnes intégrant la MEL. Cette démarche est aussi accessible aux collègues changeant de situation familiale ou de genre.

K. TRANSVERSALITÉ

La mission égalité-diversité anime plusieurs fois par an des rencontres entre les référents et référentes égalité et diversité. Elles favorisent la transversalité entre les pôles et la diffusion des informations sur ces enjeux.

Des temps d'échanges et de travail spécifiques sont aussi organisés pour informer les services ou accompagner le déploiement d'initiatives (mixité des locaux, égaconditionnalité de la commande publique, etc.).

L. LE CLUB RH MEL

La MEL propose un club RH (Ressources humaines) aux communes. En 2023, 3 ateliers se sont tenus autour des thèmes suivants : la politique handicap, la réalisation du Rapport Social Unique, le maintien dans l'emploi. Ce dernier Club RH MEL a été l'occasion d'évoquer les modes d'action et les bons réflexes en matière de gestion RH, en lien avec la stratégie Senior adoptée.

M. LE PLAN DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Complémentaire au plan d'action sur l'égalité et la diversité, le plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) 2023-2027 est divisé en 48 actions réparties sur 6 axes :

- gouvernance ;
- comprendre ;
- agir en responsabilisant ;
- agir en accompagnant ;
- agir en prévenant ;
- surveiller.

Ce plan a notamment permis la mise en place d'un réseau de secouristes en santé mentale à la MEL. 150 agents et agentes ont déjà été formés aux Premiers secours en santé mentale (PSSM) à l'été 2024.

3. LA FORMATION

Consciente de l'importance de former ses équipes à l'égalité et à la diversité, la MEL renforce son offre de formation sur ces enjeux.

A. LA FRESQUE DE LA DIVERSITÉ

La fresque de la diversité prend la forme d'ateliers de sensibilisation interactifs. Elle permet une prise de conscience et transmet des leviers d'action pour lutter contre les discriminations.

La fresque de la diversité a intégré le socle commun de la culture administrative. D'ici à 2026, l'ensemble des équipes devra avoir suivi cette sensibilisation aux discriminations.

Elle est animée par des formateurs et formatrices internes. Début 2024, 8 collègues ont été formés à son animation. Leurs profils sont variés, ils œuvrent au quotidien dans différents domaines : la propreté, les espaces naturels métropolitains, les archives, l'habitat, la déontologie, la recherche et développement, les égalité-diversité. En 2025, de nouveaux collègues rejoindront cette équipe.

111 collègues ont suivi la fresque de la diversité entre janvier et août 2024. 87 personnes ont été sensibilisées par les formateurs et formatrices internes de la MEL et 24 par le prestataire.

B. LES CLEFS POUR AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU SEIN DE SON ÉQUIPE

La formation « Manager la diversité » permettait aux managers d'intégrer le concept de diversité auprès de leurs équipes et dans leurs processus décisionnels. Son contenu a été adapté en 2023 et une nouvelle version est proposée en 2024. Elle porte le nom « Les clefs pour agir contre les discriminations dans son équipe ».

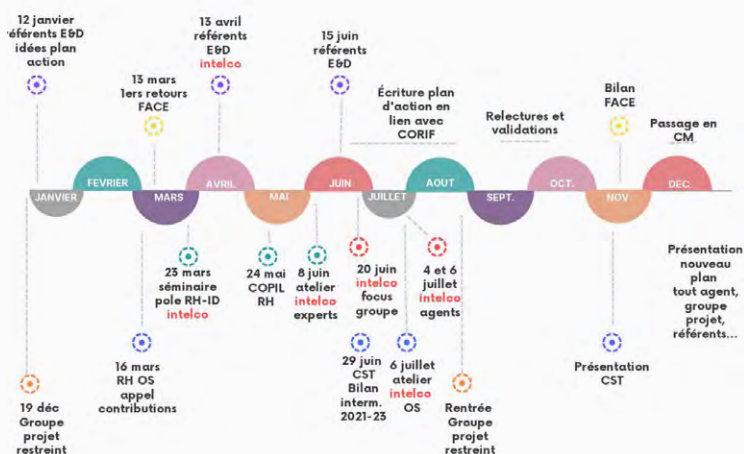
C. LA FORMATION À LA LAÏCITÉ

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a rendu obligatoire la formation des agents publics à la mise en œuvre du principe de laïcité. Cette formation a pour objectif de comprendre le principe de laïcité en France, d'adopter un positionnement adapté et permet d'évoquer des situations rencontrées.

La MEL vise la formation de l'intégralité des effectifs à échéance 2025. 77 personnes ont déjà été formées en 2022, 334 en 2023 et 1 130 à l'été 2024, soit un total de 1 541 agents et agentes formés à la laïcité.

D. L'INTELLIGENCE COLLECTIVE : UNE CULTURE DE TRAVAIL COLLABORATIVE ET INCLUSIVE

L'élaboration du plan d'action sur la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 a été menée en intelligence collective via 6 ateliers organisés en 2023 (RH, agents et atelier OS).



↳ Calendrier de l'élaboration du plan égalité femmes/hommes et diversité 2024-2026 réalisé en intelligence collective

L'intelligence collective agit sur la manière d'interagir, de conduire les projets, de manager et plus largement sur l'organisation. Elle génère de l'engagement et tend à une organisation bienveillante, dynamique, créative et résiliente.

Les méthodes d'intelligence collective encouragent l'inclusion de plusieurs façons :

- elles valorisent la diversité et encouragent la participation équitable afin d'enrichir les réflexions, les productions et les prises de décision ;
- elles favorisent la contribution active de tous les membres d'un groupe, créant un sentiment d'appartenance ;
- elles permettent l'égalité des contributions et assurent que toutes les voix soient entendues de manière équitable ;
- elles incluent des programmes pour promouvoir l'inclusion et améliorer les compétences en communication et collaboration, par la formation et la sensibilisation ;
- elles intègrent des mécanismes pour tenter de contrer les biais et les préjugés.

Depuis 2016, une offre d'accompagnement et de sensibilisation interne est proposée aux agents et agentes par la direction Recherche et Développement. Chaque année, environ 50 personnes sont sensibilisées à cette méthode et 30 projets sont accompagnés.



→ Photographie de personnes participant à un atelier d'intelligence collective au Lab en 2023

4. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION

A. NOUVELLES ACTIONS DE SENSIBILISATION

Un marché a été lancé pour programmer de nouvelles actions de sensibilisation aux enjeux liés à l'égalité et à la diversité, à l'attention des agents et agentes.

Fin 2024 et en 2025, différentes actions seront proposées par des structures expertes. Elles interviendront sur les thèmes des violences sexistes et sexuelles, de l'accueil de la diversité LGBT+ (minorités sexuelles et de genre), du handicap, etc.

B. LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

En 2023, la journée internationale des droits des femmes a été organisée le 8 mars, sur le thème « La parentalité, frein ou levier de l'égalité professionnelle ? ».

Un atelier, sur la parentalité à la MEL et en partenariat avec le CORIF, a été organisé. Le nouveau guide de la parentalité a été diffusé à cette occasion.

Un podcast expliquant comment la parentalité pouvait être prise en compte dans le milieu du travail a été diffusé.

A l'occasion de cette journée nationale, la MEL a notamment :

- rappelé comment agir et vers qui se tourner ;
- détaillé les projets qu'elle soutient sur ce sujet ;
- réédité le guide « Brisons le silence » ;
- proposé un atelier pour identifier des situations de violences au travail, notamment le sexisme et les réactions qui sont possibles.

En 2024, l'objectif de la journée internationale des droits des femmes était de sensibiliser les agents et agentes sur la notion de plafond de verre. Une campagne d'affichage sur cette thématique a été lancée.

Elle a reposé sur la diffusion d'un podcast « Comment lutter contre le plafond de verre et agir pour l'égalité professionnelle ? ».

Les agents et agentes ont également eu l'occasion d'assister à une conférence « Parcours professionnel et plafond de verre, comment le dépasser ? » animée par le journaliste Hugues Perinel et Toubia Boumaïza, entrepreneure dans le milieu de la technologie. Des chiffres clés sur l'égalité et la diversité ont également été diffusés.

La version actualisée du guide de la parentalité a été diffusée.

C. LA LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

Le 17 mai 2023, à l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, un article sur la démarche égalité et diversité a été publié sur l'Intranet. Il rappelait les engagements de la MEL pour sensibiliser ses agents et agentes aux différentes formes de discrimination ainsi que les objectifs du plan d'action, par la mise en avant :

- du dispositif de signalement ;
- du guide de la parentalité ;
- du choix du nom d'usage ;
- de la sensibilisation des équipes sur ces sujets.

D. LA JOURNÉE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

A l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre 2023, les agents et agentes ont été mobilisés autour de la course contre les violences faites aux femmes. Un stand d'inscription à cette course et de distribution de rubans blancs a été organisée le jeudi 16 novembre à la MEL.

Une campagne de sensibilisation contre les violences a été réalisée, rappelant les caractéristiques des agissements sexistes, les sanctions encourues, les dispositifs et contacts à la MEL pour accompagner les agents et agentes face à ces situations.

Le 28 novembre, un atelier sur le thème « Violences, harcèlement au travail comment réagir ? » a été proposé. Le guide de lutte contre les violences intra-familiales réalisé par la MEL a été diffusé.

BRISONS LE PLAFOND DE VERRE

8/03

JOURNÉE
INTERNATIONALE
DES DROITS
DES FEMMES

PODCAST

12/03

PLAFOND
DE VERRE
ET PARCOURS
PROFESSIONNEL

CONFÉRENCE
18H30-19H30

19/03

PLAFOND
DE VERRE,
DE QUOI
PARLE-T-ON ?

MEL
— et
nous !

Avec Maleka Dilmi
du Corif (conseil, recherche,
ingénierie, formation pour
l'égalité entre femmes et
hommes) et Peggy Tuytens
cheffe d'équipe, exploitation
du réseau urbain

En présence de Hugues
Perinel, journaliste
Réseau service public
et Vice-président de
Dirigeantes et territoires
et Touba Boumaïza,
dirigeante et co-fondatrice
de l'application *My Kenko*.

E. L'APPORT DES SCIENCES COMPORTEMENTALES POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME AU TRAVAIL

Une expérimentation s'appuyant sur les sciences comportementales est menée pour lutter contre le sexisme ordinaire à la MEL.

Les sciences comportementales permettent de comprendre ce qui peut motiver ou freiner l'adoption de certains comportements et d'inciter plus efficacement au changement.

Cette expérimentation a pour objectif d'inciter les agents et agentes qui le souhaitent à se positionner pour l'égalité et contre le sexisme ordinaire, afin que ce type de comportement soit de moins en moins présent au sein de l'administration.

Un examen des recherches récentes ainsi qu'un travail d'enquête auprès d'agents et agentes volontaires a permis d'identifier les freins des collègues dans leurs actions en faveur de l'égalité et contre le sexisme ordinaire (la crainte du rejet, les doutes sur sa légitimité, l'impression d'être le seul ou la seule à être contre le sexisme, etc.). Sur cette base, un accompagnement a été spécifiquement conçu pour lever ces freins et motiver les agents et agentes à agir en fonction de leurs possibilités et sans contraintes. Cet accompagnement se compose :

- d'un premier atelier de sensibilisation et de partage de 2 heures ;
- d'un guide incitatif proposant des clefs et actions à mettre en place et un journal de réussites (permettant de prendre conscience de ses actions passées) ;
- d'un groupe de discussion permettant de partager leurs observations et d'échanger autour du sujet.

Un premier groupe a été constitué afin de tester l'efficacité de ce dispositif. Ce groupe se compose de 10 agents et agentes volontaires n'ayant pas participé à la phase d'enquête. Cette phase de test à petite échelle permettra également d'identifier les éventuelles modifications à apporter au dispositif d'accompagnement avant de le proposer plus largement.

F. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION DU CMS

Le Centre médico-social (CMS) s'est mobilisé à l'occasion de « Mars bleu » afin de sensibiliser les agents et agentes sur le cancer colorectal. Le cancer colorec-

tal est l'un des cancers les plus fréquent et meurtrier. Pourtant, détecté tôt, il peut être guéri dans 9 cas sur 10. Un dépistage régulier permet de détecter et de traiter des lésions précancéreuses avant qu'elles n'évoluent vers un cancer.

Dans ce cadre, le « Colon tour » a eu lieu à Biotope le 16 mars avec la venue d'un côlon gonflable géant à l'intérieur duquel il était possible de cheminer afin de se familiariser avec les divers stades de la maladie. 242 agents et agentes ont visité le colon géant et 85 ont été sensibilisés aux facteurs de risques par le biais de jeux en réalité virtuelle. Des ateliers de sensibilisation ont également été mis en place sur différents sites extérieurs.

Au total, 48 personnes ont été dépistées, 4 % ont réalisé un test positif et ont pu être suivies médicalement.

Pour « Octobre rose », 2 ateliers de sensibilisation au cancer du sein ont été animés par la Ligue contre le cancer et ont sensibilisé 23 collègues. Une conférence sur la thématique « Cancer et travail » a été animée par l'association « Coaching suspendu » et suivie par 16 personnes.



➞ Photographie de 2 personnes arborant une pancarte de sensibilisation au dépistage du cancer du sein à l'occasion d'Octobre rose

« Movember » s'est accompagné d'une prévention sur les cancers masculins par la Ligue contre le cancer. Une conférence a également sensibilisé dix agents à cette cause.

G. LA SENSIBILISATION AUX HANDICAPS INVISIBLES ET À LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), un épisode de Notre Télé ! (chaîne d'information interne à la MEL) a été réalisé pour sensibiliser au handicap invisible. Le message véhiculé était « 80 % des situations de handicap sont invisibles. Pas de jugement hâtif, soyez bienveillants, prenez le temps de répéter, d'expliquer et de guider vos collègues. Ensemble, on va plus loin. ». Diverses situations de handicap invisible ont été illustrées à travers différentes saynètes mises en scène à la MEL : le handicap cognitif (troubles DYS), les maladies invalidantes, le handicap auditif, etc.

La SEEPH a également permis la diffusion d'un podcast sur le thème de la reconversion professionnelle au travers du témoignage d'un agent MEL, inapte à son poste. Il a été accompagné dans son maintien dans l'emploi. L'agent travaillait à la voirie. Suite à un accident de travail, le médecin l'a déclaré inapte. Après évaluation des compétences et construction d'un projet de reconversion, l'agent a bénéficié d'une immersion de 3 mois au sein du service Parc automobile. L'ensemble des parties étant satisfait, l'agent a pu intégrer le service sur un emploi pérenne et a pu suivre les formations nécessaires pour être autonome sur ce poste.



→ Visuel représentant les deux agents participant au podcast sur la reconversion professionnelle

5. LA STRATÉGIE HANDICAP

A. LES CHIFFRES CLÉS DE LA POLITIQUE HANDICAP À LA MEL

► Répartition des travailleurs et travailleuses DOETH par genre

	Taux d'emploi	Nombre d'agents et agentes	Hommes	% d'hommes	Femmes	% de femmes
2021	7,96 %	214	98	46 %	116	54 %
2022	8,55 %	224	103	46 %	121	54 %
2023	8,46 %	229	99	43 %	130	57 %

*DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

B. LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DE LA FONCTION PUBLIQUE

La quatrième convention a été signée en 2023 avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

LE FIPHFP est un organisme qui aide les employeurs publics comme la MEL à engager des actions en faveur de l'inclusion des travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Grâce à cette convention, des actions sont menées pour recruter, accompagner et former des personnes en situation de handicap. Des actions de sensibilisation au handicap sont également menées pour les agents et agentes de la MEL. En 2023, un budget de plus d'1,5 million d'euros a servi à la mise en place de ces actions. Le FIPHFP aide la MEL à hauteur de 543 000 €.

Ce budget a notamment financé les dépenses dans le cadre du maintien de l'emploi pour un total de près de 185 000 € :

- aménagements des postes de travail : 45 188 € ;
- transports adaptés domicile/travail : 108 193 € ;
- aide à la restauration : 17 010 € ;
- auxiliaires de vie : 5 010 € ;
- appareillage : 8 860 €.

C. LA SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Du 20 au 24 novembre 2023, la MEL a participé à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

La SEEPH mobilise chaque année de nombreuses associations, entreprises et institutions. La SEEPH a pour objectif de faire évoluer la perception du handicap en entreprise et dans la société.

Le Centre médico-social (CMS) et la mission handicap de la MEL ont mené plusieurs actions :

- le 22 novembre 2023 a eu lieu une conférence sur le handicap invisible en entreprise animée par un psychologue du travail. Les questions des conséquences d'un handicap invisible dans l'environnement de travail et l'accompagnement d'un ou une collègue en situation de handicap ont été abordées ;
- le 23 novembre 2023, le CMS a participé à l'édition Duoday. 4 duos composés d'un agent ou une agente volontaire et d'une personne en situation de handicap ont été constitués. Au programme de cette journée : découverte du métier et immersion en entreprise. L'objectif visé est de faire évoluer le regard porté sur le handicap.



► **Retour d'expérience à la direction Système d'information et de communication (DSIC) équipe Environnement numérique de travail (ENT).**

Une personne en situation de handicap et en reconversion professionnelle a effectué un « vis ma vie » pour identifier, évaluer, considérer les capacités à réaliser les missions d'un technicien d'intervention.

L'un des défis a été de montrer que les métiers du numérique sont accessibles à toutes et tous. Beaucoup de personnes pensent que les métiers de l'informatique sont réservés aux ingénieurs et aux profils ultra qualifiés. Dans le cadre d'une reconversion, l'appétence pour les nouvelles technologies et l'innovation, le sens du service, l'esprit d'équipe, le savoir-être sont des atouts pour le futur technicien ou la future technicienne.

Suite au Duoday, ce candidat au titre professionnel de technicien assistant en informatique au sein du Centre Lillois de réadaptation professionnelle (CLRP) a été accueilli lors d'un stage de 6 semaines en mars-avril 2024 par la direction.

« Je me suis senti parfaitement intégré au sein de la DSIC dès mon arrivée. J'ai également participé à de nombreuses interventions matérielles et échangé avec les usagers. »



↳ Photographie d'un duo formé pour le Duoday devant un serveur informatique

► *Nombre de duos formés par le dispositif Duoday entre 2021 et 2023*

	2021	2022	2023
Nombre de duos formés	4	5	4
Nombre de propositions de duos	8	12	8

6. L'ACCESSIBILITÉ AU NUMÉRIQUE

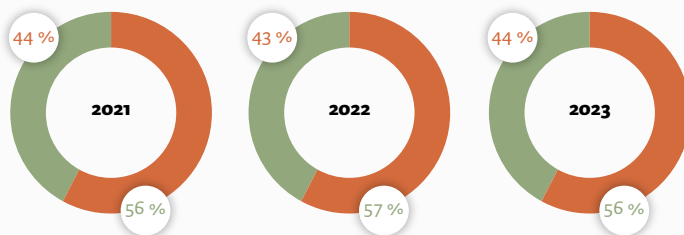
La MEL s'est équipée en licences et matériel adapté pour une meilleure accessibilité :

- les agents et agentes orientés par le CMS et la mission handicap bénéficient d'une double dotation informatique. Selon le cahier des charges spécifique par agent ou agente, une dotation d'un poste fixe sur site et un ordinateur portable à domicile ;
- 2 plages de braille sont mises à disposition ;
- le logiciel de revue d'écran JAWS permet un accès vocal complet à l'environnement Windows et à toutes les applications, y compris spécifiques ;
- un logiciel de grossissement d'écran pour Windows pour les visuels et vocaux sur les postes portables a été mis en place ;
- la reconnaissance optique de caractère permet de numériser un document papier avec un scanner ou de convertir un fichier PDF inaccessible (ou autre fichier image) ;
- le sous-titrage des réunions en visioconférence est possible : les sous-titres automatisés peuvent être ajoutés pour rendre les réunions et webinaires plus accessibles. Les propos des individus apparaissent au fil de leurs propos ;
- Siri permet l'utilisation de la voix pour effectuer des tâches : un logiciel de reconnaissance vocale convertit la parole en texte écrit ;
- la connexion entre un ordinateur personnel et professionnel est possible grâce à un convertisseur ;
- le RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité) facilite la mise en accessibilité des sites et services numériques, la direction interministérielle du numérique (DINUM) édite le RGAA, dont la quatrième version est instaurée à la MEL.

7. LA STRATÉGIE SÉNIOR

► Répartition par genre des agents et agentes de plus de 50 ans sur emploi permanent actif

○ Hommes ○ Femmes



Les séniors (agents et agentes de plus de 50 ans) représentent 1 073 personnes à la MEL, soit 39 % de l'effectif total des agents en emploi permanent actif (22 % des hommes et 17 % des femmes) en 2023.

L'objectif est de faire évoluer la gestion des ressources humaines pour promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle épanouissante :

- accompagner les agents afin d'anticiper les évolutions professionnelles en adéquation avec les besoins de la MEL ;
- anticiper les enjeux liés à la carrière des séniors ;
- encourager l'emploi des séniors pour être un employeur responsable et attractif.

Cette stratégie s'articule autour d'un plan d'action comprenant 29 actions (exemples : identification des aires de mobilité, mise en place d'échanges d'évolution professionnelle, offres d'emploi plus accessibles, etc.).

En ce sens, la MEL a signé le 29 mars 2024 la Charte Métropolitaine d'Engagement en faveur de l'Emploi Sénior, en partenariat avec l'association Compétences et Emploi affirmant ainsi l'engagement de la MEL sur ces enjeux de maintien dans l'emploi des séniors comme elle le promeut sur son territoire.

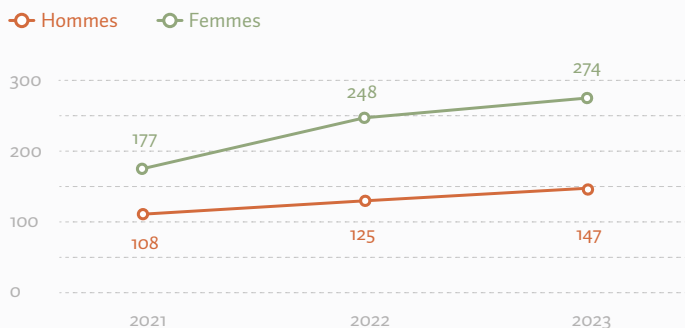


↪ Photographie de Doriane Bécue et Christian Mathon signant la Charte Métropolitaine d'Engagement en faveur de l'Emploi Sénior en mars 2024

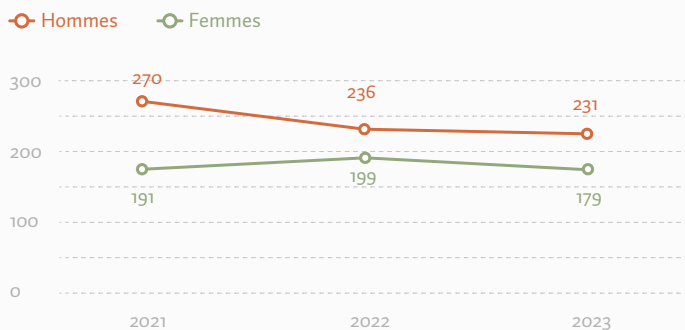
8. LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

A. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Répartition de l'effectif en fonction du cycle (OTT 4,5 jour par semaine) et par genre



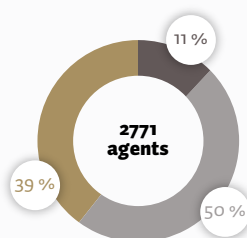
- Répartition de l'effectif en fonction du cycle (OTT 9 jours sur 10) et par genre



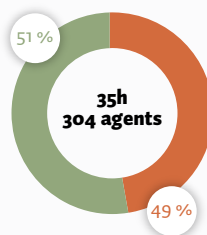
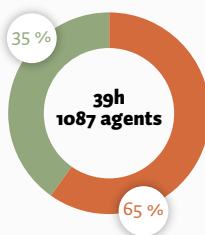
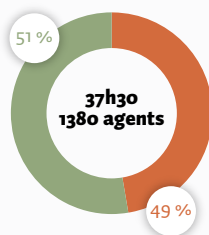
► Répartition de l'effectif par cycle de travail

Cycles	35h	Hommes	Femmes	37h30	Hommes	Femmes	39h	Hommes	Femmes
2022	10 %	113	131	53 %	709	710	37 %	640	346
2023	11 %	148	156	50 %	675	705	39 %	704	383

- 35h
- 37h30
- 39h



- Hommes
- Femmes



B. LE TÉLÉTRAVAIL

Une nouvelle délibération sur le télétravail a été votée afin de confirmer l'engagement de la MEL en faveur de ce dispositif. En 2024, cela a permis de rendre éligibles au télétravail, les agents en contrat non permanent et les apprentis jusqu'alors exclus de ce dispositif.

L'indemnité télétravail a été revalorisée et certaines modalités pratiques ont été révisées afin de se conformer à la réglementation en vigueur et d'offrir une

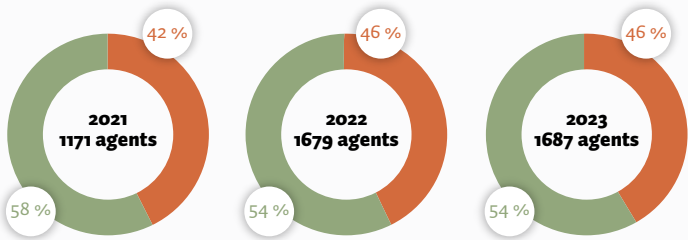
réponse adaptée aux aspirations des agents et agentes ainsi qu’aux besoins des directions.

► Répartition par postes éligibles au télétravail

Télétravail	Nombre de postes éligibles	Taux de postes éligibles	Ratio postes éligibles /bénéficiaires du télétravail
2021	2 080	79 %	56 %
2022	2 263	74 %	74 %
2023	2 240	75 %	75 %

► Répartition des bénéficiaires du télétravail par genre

○ Hommes ○ Femmes



52% des agents et agentes bénéficiaires de l’emploi de travailleur handicapé (BOETH) bénéficient du télétravail.

► Répartition des bénéficiaires du télétravail par genre et par tranche d’âge

	Femmes	Hommes	Total
Moins de 35 ans	123	113	236
De 35 à 50 ans	500	401	901
Plus de 50 ans	296	254	550
Total	919	768	1 687

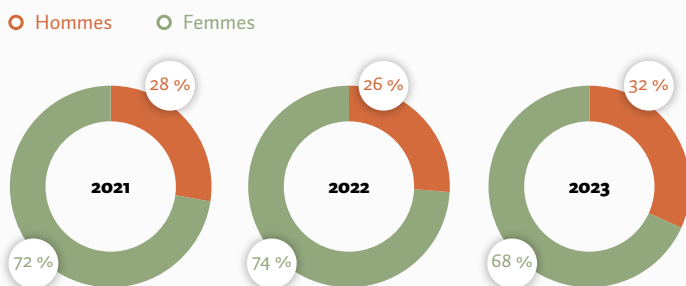
C. L'ACTION SOCIALE ET LA CONCIERGERIE

L'assistance sociale

En 2023, l'assistante sociale a assuré 578 interventions. La répartition est de 365 femmes et 213 hommes.

La conciergerie

► Répartition par genre des bénéficiaires des prestations de la conciergerie



En 2023, il y a eu 1 423 bénéficiaires et 2 212 prestations (dont 68 % à destination des femmes).

En 2023, un nouveau service de réparation des vélos « Roule ma Poule » a été proposé.

Les prestations de couture, de réception de colis et de livraison de pharmacie restent les plus prisées.

La mise à disposition de places de crèches

La MEL a fait le choix d'accompagner ses salariés et salariées en réservant des places de crèche depuis janvier 2007. Compte tenu du développement du télétravail et de l'évolution de l'organisation du temps de travail, les parents sont davantage à la recherche de solutions de garde au plus près de leur domicile. Les marchés ont été renouvelés en 2023 en adaptant davantage l'offre aux besoins des parents et en créant notamment un lot de réservations de places en crèches flexibles.

Afin de maintenir l'engagement financier de la Caisse d'allocation familiale (CAF) de Lille pour la période 2023-2027, la MEL a signé un contrat territorial réservataire employeur pour les places réservées dans ces Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE).

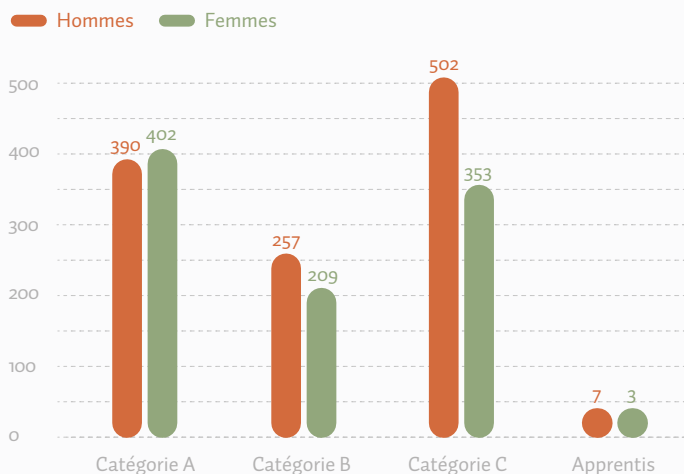
La participation employeur mutuelle en 2023

En 2023, la MEL a versé 1 411 248 € au titre de la Participation Sociale Complémentaire. Elle couvre 2 risques : les dépenses de santé (mutuelle) et la prévoyance (maintien de salaire).

► *Répartition des bénéficiaires de la participation employeur mutuelle par catégorie et genre en 2022 et 2023*

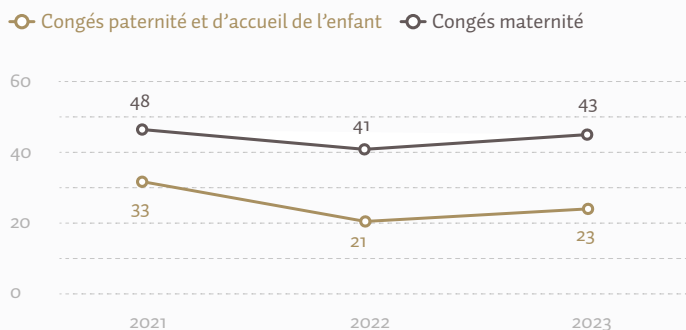
Bénéficiaires	2022		2023	
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Catégorie A	389	403	390	402
Catégorie B	265	225	257	209
Catégorie C	537	388	502	353
Apprentis	13	5	7	3
Total	1 204	1 021	1 156	967
	2 225 (72 %)		2 123 (69 %)	

► **Bénéficiaires de la participation employeur mutuelle 2023**



Les congés d'accueil de l'enfant

► **Nombre de congés paternité et maternité entre 2021 et 2023**



Congé de maternité : la fonctionnaire ou la stagiaire en activité a droit au congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation de la sécurité sociale. Il se compose d'un congé prénatal et d'un congé postnatal qui varient selon le nombre d'enfants attendus et ceux déjà à charge.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité

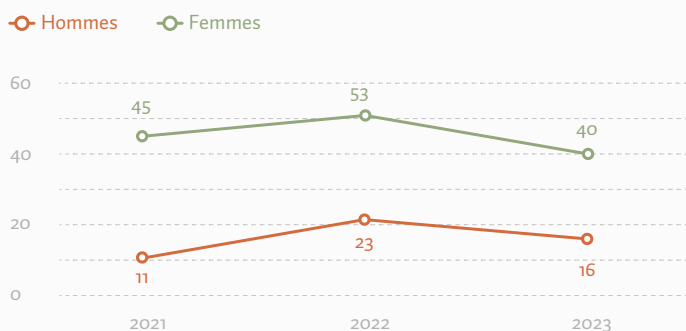
et d'accueil de l'enfant. Depuis le 1^{er} juillet 2021, il est composé de 2 périodes : une période obligatoire après la naissance et une période facultative à prendre dans les 6 mois de la naissance.

D. LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

En 2023, 1 071 agents ont été concernés par au moins une autorisation spéciale d'absence (ASA). 58% des ASA concernent la garde d'enfants.

E. LE DON DE JOURS DE CONGÉS

- *Répartition des bénéficiaires du don de jours de congés par genre entre 2021 et 2023*



F. LA SUBVENTION AU CAS

La subvention de la MEL au Comité d'action sociale (CAS) est de 1 504 755 € en 2023.

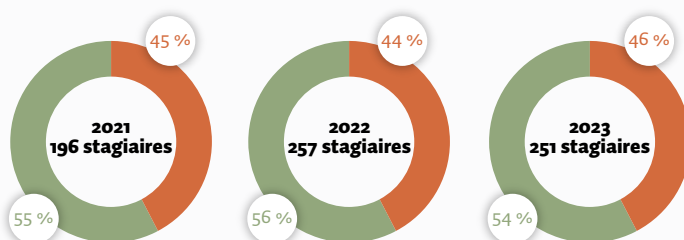


9. L'ÉGALITÉ DES CHANCES

A. L'ACCUEIL DE STAGIAIRES ET D'APPRENTIS

► Répartition des stagiaires par genre

○ Hommes ○ Femmes



En février 2023, la MEL a déployé un stage de troisième mutualisé. Organisé en coopération entre les équipes jeunesse, recrutement, politique de la ville, égalité-diversité de la MEL et l'association FACE MEL, il a permis d'accueillir dix jeunes issus de deux collèges en REP+ (8 garçons et 2 filles).

Les collégiens et collégiennes ont alterné entre :

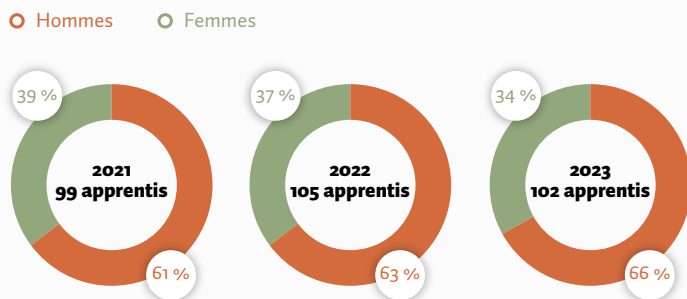
- des ateliers collectifs sur la découverte de l'institution, l'apprentissage, les stéréotypes et préjugés liés au travail, la valorisation des compétences, etc. ;
- des temps d'accueil individualisés auprès des collègues, pour découvrir les métiers de l'accueil, de la restauration, de l'informatique et du numérique, de la maintenance informatique, de la régie travaux (menuiserie, peinture et maintenance des bâtiments).

La stratégie apprentissage

La MEL continue à développer sa stratégie autour de l'apprentissage avec plus de 100 contrats chaque année. La MEL se veut attractive pour l'apprentissage, elle a notamment créé une communauté des apprentis et apprenties en 2023. Elle a alors obtenu le prix de l'Association Nationale pour l'Apprentissage dans l'enseignement Supérieur (ANASUP).

Le nombre de jeunes en apprentissage est en constante évolution : une hausse de 52 % entre 2018 et 2023.

► **Répartition des apprentis par genre au 31 décembre**



La MEL veille à la diversité des profils des apprentis et apprenties en recrutant aussi avant le BAC.

B. LE PROGRAMME WI-FILLES

Wi-Filles est un programme en collaboration avec FACE MEL pour encourager les filles à s'orienter vers les filières du numérique. Des agentes ont présenté leur métier aux élèves du collège René Descartes à Loos autour de jeux de société et d'un « speed meeting ». 15 collégiennes ont été accueillies en décembre 2023.

C. LE DISPOSITIF PREMIER PAS EN ENTREPRISE

Le dispositif Premier pas en entreprise a permis à 2 groupes de 16 collégiens et collégiennes d'être accueillis du 4 au 8 décembre 2023. L'objectif de cette rencontre est de découvrir la diversité des métiers et les compétences de la MEL.

D. LE MENTORAT

La MEL continue d'encourager ses agents et agentes à s'engager, sur leur temps libre, dans des dispositifs de mentorat. Suite à l'organisation du forum du mentorat en septembre 2023, de nouveaux agents et de nouvelles agentes MEL sont devenus mentors, notamment via les associations Télémaque et Article 1. Leur engagement s'inscrit dans l'accompagnement de jeunes soucieux et soucieuses de réussir leur parcours scolaire ou leur insertion professionnelle.



↪ Photographie d'un agent rencontrant une association lors du forum du mentorat à Biotope

Ce forum a été accompagné d'un podcast « Parole de mentor » pour faire découvrir l'expérience de mentorat et susciter l'envie auprès des agents et agentes.

En juin 2024, un séminaire réunissant les directeurs et directrices a été organisé. Le thème était « La MEL au cœur des transitions ». Des conférences ont été proposées, dont une était animée par l'Association La Cordée, association de promotion de la diversité sociale dans le secteur public.

E. LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Distinct du mentorat, le mécénat de compétences consiste en une mise à disposition d'agents et agentes, sur tout ou partie de leur temps de travail, auprès d'associations, sans contrepartie financière. La MEL s'est engagée à mettre en œuvre une expérimentation portant sur la mise en œuvre du mécénat de compétences à destination des agents et agentes. Cette expérimentation débutera en 2025 avec une cible de 11 agents et agentes, 2 jours par mois, durant 1 an, au bénéfice de 8 associations subventionnées au titre du Contrat de ville et œuvrant sur le territoire dans le domaine de l'égalité des chances.

Un forum de présentation des associations s'est tenu le 11 juin 2024.



↪ Photographie d'agents échangeant avec les associations lors du forum sur le mécénat de compétences

10. LA PROMOTION

A. L'AVANCEMENT DE GRADE

► Répartition de l'avancement de grade par genre entre 2021 et 2023

Avancement de grade au 31/12	Promouvables hommes	% d'hommes	Promus hommes	% d'hommes	Promouvables femmes	% de femmes	Promues femmes	% de femmes
2021	217	52 %	67	43 %	203	48 %	89	57 %
2022	473	57 %	87	64 %	354	43 %	50	36 %
2023	250	51 %	79	48 %	236	49 %	86	52 %

B. LA PROMOTION INTERNE

► Répartition de la promotion interne par genre entre 2021 et 2023

Promotion interne	Promouvables hommes	% d'hommes	Promus hommes	% d'hommes	Promouvables femmes	% de femmes	Promues femmes	% de femmes
2021	648	63 %	28	62 %	374	37 %	17	38 %
2022	1 287	62 %	25	64 %	782	38 %	14	36 %
2023	615	63 %	29	58 %	369	38 %	21	42 %

11. LE DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT

Il existe 2 dispositifs d'alerte professionnelle à la MEL, permettant de :

- signaler de bonne foi tout crime, délit, violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, ou un préjudice grave à l'intérêt général dont l'agent, l'agente ou le collaborateur, la collaboratrice externe aurait eu personnellement connaissance ;
- signaler les actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes dont l'agent s'estime victime ou témoin.

Dans le cadre des dispositifs d'alerte, les garanties de confidentialité, d'impartialité et de neutralité s'imposent à toutes les personnes chargées de la gestion du signalement intervenant au stade du recueil ou du traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de vérification et de traitement du signalement.

Ce dispositif a fait l'objet d'une campagne de communication interne entre février et juin 2024 via *Notre newsletter !*, *Notre Sezam !* et nos écrans d'affichage dynamique. Elle sensibilisait sur les différents types d'agissements, harcèlement et rappelait les ressources à disposition.



↪ Visuel présentant la plaquette du dispositif de signalement

► *Nombre de saisines du dispositif de signalement*

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

Les données de signalement pour l'année 2023 ont été détaillées et précisées :

► *Répartition des signalements par typologie et par genre en 2023*

	Femmes	Hommes	Total
Actes de violence physique	1	0	1
Harcèlement moral	8	2	10
Harcèlement sexuel	3	1	4
Agissements sexistes	2	0	2
Actes de discrimination	1	0	1
Menaces	3	5	8
Total	18	8	26

► **Répartition des signalements clos et avérés par genre en 2023**

	Femmes	Hommes	Total
Actes de violence physique	1	0	1
Harcèlement moral	0	0	0
Harcèlement sexuel	0	0	0
Agissements sexistes	1	0	1
Actes de discrimination	0	0	0
Menaces	1	1	2
Total	3	1	4

Les signalements réceptionnés à la mission stratégique Médiation, déontologie et éthique sont immédiatement pris en charge par le référent alerte de la MEL et examinés en étroite collaboration - et avec toute la confidentialité qui s'impose - avec les agents et agentes concernés. Cela prend la forme d'une cellule de régulation interne « signalements », composée notamment de cadres du pôle Ressources humaines, innovation et dialogues.

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

CHAPITRE 2

L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES ET LA DIVERSITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA MEL

1. LA POLITIQUE DE LA VILLE

A. LES ACTIONS SOUTENUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Le contrat de ville et des solidarités 2024-2030 a été signé le 7 mai 2024. Il se compose de 6 enjeux :

- lutter contre les inégalités dès l'enfance, notamment par la réussite éducative et scolaire des jeunes ;
- amplifier la politique d'accès à l'emploi ;
- promouvoir l'accès aux soins et à la prévention ;
- œuvrer pour le vivre ensemble ;
- construire une transition écologique solidaire ;
- lutter contre l'isolement et la grande précarité, lutter contre les discriminations.

Les enjeux 1, 4 et 6 promeuvent l'égalité et la diversité via l'éducation, le cadre de vie et la lutte contre les discriminations.

4 actions sur l'égalité femmes/hommes ont été financées via le contrat de ville en 2023. Toutes sont en lien avec l'accès des habitantes des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) de la métropole à l'emploi :

- le projet SAS « Savoir accompagner sur mesure », porté par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), permet un accompagnement des femmes vivant en QPV éloignées de l'emploi pour acquérir des bases vers l'accès à l'emploi et la professionnalisation. D'autres informations sur le SAS sont précisées dans le partie « Développement économique et emploi – Les actions d'insertion professionnelle et de numérique en faveur des femmes » ;
- le projet « Des elles pour l'emploi » porté par le CORIF propose une meilleure insertion professionnelle pour les femmes demandeuses d'emploi dans les QPV d'Armentières, Wattrelos, Loos et Wattignies, par un diagnostic des territoires et des formations ;
- « Objectif emploi » porte le projet des « ateliers pluri'elles 2023 » à destination essentiellement d'un public féminin. Il vise à développer leurs

- capacités et compétences techniques pour favoriser leur employabilité dans des secteurs en tension ;
- le contrat de ville et des solidarités a également permis de financer le projet Lillomômes. Cette crèche à vocation professionnelle vise à améliorer l'accès à l'emploi notamment des jeunes. Des places sont réservées aux enfants de moins de 3 ans dont les parents sont demandeurs et demandeuses d'emploi ou volontaires pour s'engager dans une recherche d'emploi intensive. Une attention particulière est apportée aux familles monoparentales, notamment lorsqu'elles résident dans un QPV.

B. LE NOUVEAU PROGRAMME DE RENOUVELLEMENT URBAIN (NPRU)

Suite à la publication « Vers des espaces publics plus inclusifs » diffusée début 2023, un travail comparatif a débuté. Des échanges ont été réalisés avec plusieurs collectivités sur la façon dont le genre et l'inclusivité ont été pris en compte dans leurs projets urbains et au sein de leurs services. Le but est de connaître les différentes façons de faire des métropoles, dans l'idée de mettre en marche un travail similaire au sein des nouveaux projets de renouvellement urbain (NPRU) de la MEL. Plusieurs métropoles ont été contactées : Strasbourg, Nantes, Bordeaux, Rouen, Lyon, Paris et Bordeaux.

Les échanges vont se poursuivre pour avoir une culture commune des collectivités sur l'inclusivité des espaces publics.

2. LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET L'EMPLOI

A. LE SOUTIEN À L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Le pôle Développement économique et emploi dispose de 8 dispositifs complémentaires pour soutenir l'entrepreneuriat des femmes. Celui-ci va de la rencontre des entrepreneures, au soutien de l'activité économique, en passant par le financement, le coaching et la responsabilité sociale.

Le déjeuner des entrepreneures

Des temps matinaux dédiés aux femmes permettent de présenter des clubs ou réseaux d'entreprises du territoire, ils accompagnent également des jeunes créatrices. Cette dynamique permet également aux 140 femmes concernées de développer leurs réseaux et leur activité.

Le retour d'expériences sur différents sujets profite à ces femmes entrepreneures qui y trouvent des clefs pour concilier vies professionnelle et personnelle en rompant l'isolement qui pourrait fragiliser leur activité économique. La MEL soutient ce projet à hauteur de 1 320 €.

Little Big Women

Little Big Women permet d'accompagner les femmes dans l'entrepreneuriat notamment par le conseil à une double échelle, individuelle et collective :

- les actions individuelles se traduisent par l'accueil, l'accompagnement, le suivi post-crédation et la mise en réseau ;
- les actions collectives permettent la poursuite d'une démarche qualitative sur l'ensemble des accompagnements avant et après la création. Elles prennent la forme de réunions d'information, d'ateliers thématiques, de coachings collectifs liés à la posture d'entrepreneure.

Cette action a également pour but de renforcer l'accueil et l'accompagnement à destination des femmes issues des QPV, en ajoutant 10 places supplémentaires d'accompagnement.

De plus, l'association propose de sensibiliser à l'entrepreneuriat 15 à 18 % de femmes issues des QPV sur les 180 femmes concernées par ce dispositif. La MEL soutient cette action à hauteur de 3 750 € par an.

«We Up !»

Le programme de formation « We Up ! » a pour objectif de faciliter la réussite du parcours entrepreneurial des femmes. Il porte sur des thématiques diverses qui forment un bloc de compétences fondé sur les axes suivant :

- savoir vendre : stratégie commerciale et marketing ;
- savoir communiquer : stratégie de communication et développement web ;
- savoir piloter : stratégie financière et pilotage ;
- savoir s'organiser : organisation/gestion du temps ;
- savoir manager : « management/leadership ».

Ce dispositif piloté par Little Big Women touche une quinzaine de femmes. Il bénéficie d'un soutien de la MEL à hauteur de 9 000 €.

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 QPV, motivées et ayant un projet dans les quartiers.

Ce programme offre une chance aux projets entrepreneuriaux dans quartiers prioritaires. Plusieurs femmes sont sélectionnées dans ce parcours dans les quartiers : près de 60 % de femmes composent la promotion 2023 de ce dispositif, alors que la moyenne entrepreneuriale des femmes dans ce dispositif en France est de 30 %.

Rejoindre le programme permet de disposer de toutes les clefs pour créer son entreprise avec :

- une formation certifiée par les écoles de commerce ;
- un réseau densifié ;
- du mentorat de qualité ;
- une formation intensive spécifique sur un temps court.

Le club ILMN

L'association ILMN (Initiative Lille Métropole Nord) est un club de créateurs et créatrices. Il stimule la réussite des projets entrepreneuriaux portés par des femmes. L'initiative est renforcée par l'appui de salariés d'ILMN ou de bénévoles, qui œuvrent en tant que facilitateurs et facilitatrices en matière d'accompagnement et d'augmentation du pourcentage des femmes cheffes d'entreprise. Ce club a atteint 50 % de femmes en 2024. L'association souhaite poursuivre ses actions en mobilisant davantage des femmes cheffes d'entreprise pour créer une dynamique où l'égalité des chances est primordiale.

Le club Pow'Her

L'action Pow'Her menée par la Maison de l'initiative et de l'emploi de Roubaix en lien avec l'ILMN, a pour but de sensibiliser les femmes à l'entrepreneuriat.

Depuis 2021, ce projet rayonne également à travers un temps fort annuel qui permet aux femmes isolées ou démunies quant à leur projet, de trouver les appuis nécessaires pour relancer leur activité entrepreneuriale. 20 femmes porteuses de projets sont en lice pour l'édition 2024.

Le soutien financier des créatrices par Nord Actif

L'association Nord Actif a fait le pari de la création d'activités par la mobilisation des femmes et est soutenue par la MEL dans le cadre de son plan d'action entrepreneurial.

Nord Actif soutient l'entrepreneuriat des femmes par le biais de garanties bancaires pouvant atteindre 80 % de couverture sur les prêts bancaires contractés par des femmes en démarche de création.

Start-up pour tous et artisanat au féminin

Ce programme d'incubation de start-up est dédié à un public de femmes issues de QPV. Ce projet permet à 50 personnes de se former à l'entrepreneuriat et à l'artisanat innovant tout en développant une entreprise de produits ou de services.

Cette initiative a aussi pour but d'accompagner et de propulser les porteurs et porteuses de projets. Elle concerne également 2 autres types de publics :

- les personnes qui aspirent à l'entrepreneuriat et qui ont besoin de s'évaluer pour préciser leur désir de créer ou se réorienter sur le marché de l'emploi dans un métier d'avenir ;
- les créateurs et créatrices en échec qui ont besoin de valoriser leur parcours en capitalisant sur leur aventure entrepreneuriale pour un retour à l'emploi.

Ce programme, mettant l'innovation sociale au cœur de l'accompagnement, bénéficie d'un soutien de la MEL à hauteur de 16 870 €.

B. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Les « Amazing ladies » de la French Tech Lille

La « French Tech », mouvement français des start-up, est un écosystème unique qui réunit des start-up, des individus investisseurs, des individus décideurs et des « community builders ».

Soutenue par la MEL à hauteur de 300 000€ par an, la French Tech Lille a lancé en 2022, « Amazing ladies ». Cette dynamique permet de mettre à l'honneur des femmes entrepreneures dans le domaine du numérique et de l'innovation qui ne compte que 10 % des start-ups fondées par le public féminin. La deuxième édition des trophées « Amazing ladies » a été organisée par la French Tech Lille et Orange le 29 septembre 2023.

HTM'Elles

La sous-représentation des femmes dans l'emploi numérique a inspiré cette action pilotée par la Maison de l'Emploi de Roubaix. Elle propose d'agir sur les effectifs de formation pour avoir une incidence positive sur les effectifs des entreprises.

Les sessions HTM'Elles ont pour objet de faire découvrir les métiers du numérique en construisant des parcours de découverte de ces métiers.

L'action vise à :

- repérer les femmes sans emploi et les inviter à participer aux sessions ;
- être partie prenante des sessions en proposant des modules de découverte des métiers ;
- diffuser/contribuer aux communications liées au collectif (auprès de son réseau de partenaires, d'entreprises, de candidates, etc.).

Le bilan permet d'apprécier la mobilisation des femmes pour ce projet soutenu à hauteur de 40 000 € par la MEL : 55 % des femmes participantes ont choisi d'activer un projet numérique comme reconversion professionnelle et 32 % d'entre elles ont intégré une formation numérique.

« Savoir Accompagner sur mesure »

Le SAS est un dispositif d'accompagnement individuel et collectif vers l'insertion pour les femmes des quartiers prioritaires de Lille, Tourcoing et Wattrelos. Il a été mis en place avec le CIDFF.

Le 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 également une méthodologie de l'accompagnement agile et iconoclaste (ateliers coaching, écoute, formation, sport, accès au droit). 160 femmes ont ainsi été accompagnées en 2023.

C. L'INSERTION PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

« Oser entreprendre »

Le projet « Oser entreprendre » vise à lever les freins de l'accès à l'insertion économique et l'emploi des personnes issues des migrations portant une initiative économique (création d'entreprise ou d'association avec création d'emplois). Ce projet, piloté par le Groupe de recherche et de réalisations pour le développement rural, cible plus spécifiquement les publics peu visibles ayant développé des activités génératrices de revenus qui restent souvent informelles.

L'identification, la reconnaissance et l'accompagnement de ces bénéficiaires les incitent à formaliser, professionnaliser et développer leurs activités. 60 personnes bénéficient annuellement de ce dispositif financé à 20 000 € par la MEL en 2024.

Duo for a Job

Duo for a Job 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. L'action vise à favoriser l'égalité des chances sur le marché de l'emploi pour les jeunes issus de l'immigration européenne et internationale, mais aussi à valoriser l'expérience de personnes plus âgées.

Les résultats de ce dispositif sont élevés, avec 80 % de mise à l'emploi en 3 mois grâce à une méthode qui mêle atouts personnels, collectifs et techniques (enthousiasme, autonomie, fibre commerciale, action sociale, etc.).

En 2023, plus de 500 personnes ont bénéficié de ce dispositif que la MEL soutient financièrement à 10 000 € par an tout en participant activement au comité de pilotage de ce projet.

D. LE SOUTIEN À LA CRÉATION D'ACTIVITÉS DANS L'AXE DIVERSITÉ

L'accompagnement des porteurs et porteuses de projet

Il s'agit ici de rendre l'entrepreneuriat accessible à toutes les personnes qui le souhaitent, grâce au microcrédit et à un accompagnement renforcé dans les QPV de la métropole lilloise en 2023.

Cette action vise à déployer le « microcrédit accompagné » pour permettre aux habitants et habitantes des QPV, de structurer leur projet professionnel, de soutenir leur démarche de création d'entreprise et de réaliser leur projet de création ou de développement d'une microentreprise.

Au cœur de cette action figure une priorité : renforcer l'action de l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) sur l'entrepreneuriat des femmes et faire monter en compétence les équipes internes de l'ADIE en adaptant la posture et les messages. Sur les 100 bénéficiaires de cette action, 40 sont issues des QPV. La MEL soutient cette action à hauteur de 18 750 €.

Synan « start-up pour tous et artisanat au féminin »

Ce projet est un double programme d'incubation de start-up pour un public issu de QPV et d'artisanat pour les femmes désirant se former à l'entrepreneuriat.

Il bénéficie à 50 personnes issues de QPV selon 4 types de profils différents : l'entrepreneuriat aspirant, l'entrepreneuriat en création, l'entrepreneuriat en accélération et l'entrepreneuriat en échec. Pour cette dernière catégorie et pour toutes les personnes qui ne parviennent pas à mener à terme leur projet de création d'activités, l'association SYNAN active leur retour à l'emploi.

Ce projet vise aussi à créer à moyen et long terme, un pont entre le public cible et l'écosystème des incubateurs des Hauts-de-France basé à Roubaix. Il est soutenu à hauteur de 16 870 € par la MEL.

« Les pépites de la MEL #3 »

Le dispositif « Les pépites de la MEL #3 » est un appel à candidatures dont l'objectif est de soutenir des étudiants et étudiantes dans le développement de leurs campagnes de financement participatif.

Ce soutien permet aux projets sélectionnés d'être connus du grand public, des professionnels, de faciliter la levée des fonds et leur montée en compétences. Pour ce faire, Pépite Lille Hauts-de France, la MEL et KissKiss BankBank accompagnent les lauréats et lauréates dans la préparation de leur campagne de financement participatif.

Concrètement, ce soutien s'exprime à travers des ateliers collectifs et un suivi individualisé. L'objectif est d'aider les lauréats et lauréates à se professionnaliser et développer leur esprit d'entreprendre. Cet accompagnement ouvre la possibilité d'un agrandissement de leur communauté et de la valorisation de leur projet dans la perspective de cette première rencontre avec le public. En parallèle, les étudiants-entrepreneurs et étudiantes-entrepreneures forment un véritable collectif uni et accroissent leur envie de réussir ensemble leur campagne.

En 2023, parmi les 10 projets lauréats de la seconde édition, la MEL a soutenu 5 projets portés par des femmes.

E. LE SOUTIEN À LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

L'auto-évaluation des entreprises en matière de RSE

L'auto-évaluation permet aux gérants et gérantes de TPE/PME (très petite entreprise, petite ou moyenne entreprise) de disposer d'un outil facile à mobiliser, en autonomie, afin d'évaluer la maturité en matière d'inclusion et l'égalité femmes/hommes dans leur politique RH. Ce dispositif facilite également la mesure des progrès des entreprises sur les critères précités dans le long terme.

Cet outil d'auto-évaluation RSE (responsabilité sociétale des entreprises) en ligne est composé de moins d'une dizaine de questions. Celles-ci concernent la prise en compte de l'égalité femmes/hommes (Index égalité femmes/hommes le cas échéant), les écarts de salaires, le recrutement inclusif, le taux de jeunes, de seniors, de travailleurs handicapés dans l'entreprise, les actions en faveur des publics demandeurs d'emploi en QPV et/ou en insertion professionnelle, etc.

Entre avril 2023 et avril 2024, 50 questionnaires ont été finalisés. Parmi les 234 utilisateurs, 80 sont des entreprises de la MEL.

Ce dispositif est reconduit jusqu'en 2027 afin de faire progresser le nombre d'entreprises utilisatrices de ce diagnostic.

Les actions en faveur des seniors

Pilotées en lien avec l'association Compétences et Emploi, les actions en faveur des seniors sont bâties sur 3 axes :

- la plateforme Atout'âge est la première communauté d'échanges sur le bien vieillir en entreprise. Elle a pour vocation de sensibiliser les entreprises aux sujets qui concernent leurs collaborateurs et collaboratrices seniors et d'être un lieu d'échanges de bonnes pratiques ;
- les « job dating » sont réservés aux plus de 50 ans. Ils ont profité à 950 demandeurs d'emploi et ont permis de sensibiliser les recruteurs en amont des rencontres ;

- la Charte d'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des seniors comporte plusieurs atouts :
 - permettre de recruter et maintenir dans l'emploi des collaborateurs et collaboratrices seniors ;
 - lutter contre la discrimination liée à l'âge ;
 - favoriser la montée en compétences des seniors ;
 - maintenir un engagement professionnel tout au long de la carrière et lutter contre l'usure professionnelle.

Dotée d'un budget annuel de 70 000 €, la charte Senior a été signée par la MEL, par 22 entreprises, 3 institutions, 3 associations, 3 centres de formation et un centre hospitalier qui représentent 8 876 salariés dont 2 560 salariés de plus de 50 ans.

La ruche d'entreprises comme lieu d'hébergement des actions en faveur du handicap

La ruche d'entreprises d'Armentières héberge l'association « La Cuisine de Jeannette » dont la mission est de créer de l'emploi durable pour des personnes en situation de handicap.

La cuisine de Jeannette produit une marque de confiture. Le travail confié aux personnes en situation de handicap consiste à récupérer des fruits et légumes déclassés (trop gros, trop petits, bicornus) pour les transformer en confitures.

La ruche contribue ainsi à l'inclusion des personnes en situation de handicap, au développement d'une activité responsable, à la lutte contre le gaspillage alimentaire et à une alimentation saine.

Cette expérience fait partie d'une démarche responsable des ruches de la MEL qui développent l'adaptation des locaux à différents types de handicap, avec une fin de chantier prévue en 2025.

3. LES TRANSPORTS ET LA MOBILITÉ

A. LE DISPOSITIF ANGÉLA DÉPLOYÉ DANS LES AGENCES ILÉVIA

Le dispositif « Demandez Angela » consiste en un réseau de partenaires solidaires qui s'engagent à accueillir toute personne en situation de harcèlement ou d'insécurité sur l'espace public, quel que soit son âge, son genre ou sa condition.



↪ Logo du dispositif Angela

Sur le réseau Ilévia, outre le signalement, la victime est mise à l'abri au sein de l'agence commerciale. Grâce au code « Où est Angela ? » et au logo affiché de manière visible, les personnes peuvent solliciter un soutien et trouver une solution de repli ou une aide, sans jugement.

Ce dispositif a été expérimenté en 2022 au sein des 3 agences commerciales de Lille. En 2023, il a été généralisé à l'ensemble des agences commerciales.

En 2023, 2 signalements Angela concernant des faits d'attouchements ont été enregistrés.

La formation des équipes Ilévia au harcèlement sexiste

Sensibiliser le personnel Ilévia au harcèlement sexiste répond à un objectif opérationnel de prévenir le phénomène sur l'espace public, notamment dans les transports en commun. L'objectif plus général est de contribuer, en tant qu'opérateurs de transports, à la prise de conscience collective et citoyenne de cette problématique sur le territoire de la MEL. Les objectifs de la formation sont de sensibiliser le personnel sur les questions de discrimination, d'agressions et

de harcèlement sexistes et sexuels, afin d'apporter des prises de conscience et développer leurs compétences pour :

- identifier les faits, les signaler et les prévenir ;
- intervenir en sécurité pour venir en aide à la victime, l'accueillir ;
- prendre en charge la victime ;
- signaler les faits.

12 sessions de formations ont été organisées sur l'année 2023. 23 agents et agentes ont été formés au harcèlement sexiste en 2021, 72 en 2022 et 127 en 2023.

B. LA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DES USAGERS ET USAGÈRES

Pour la troisième année consécutive, plusieurs actions visant à sensibiliser la clientèle ont été mises en place la semaine du 25 novembre 2023 (journée de lutte contre les violences faites aux femmes). 4 affiches ont été déployées sur le réseau Ilévia. Ces affiches ont également été relayées sur les réseaux sociaux et le site internet.



→ Affiches de la campagne de sensibilisation contre les violences faites aux femmes

Les brochures de lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun à destination des clients et des clientes ont été actualisées. Elles permettent d'informer les clients et clientes sur :

- les actions de lutte contre le harcèlement mises en place sur le réseau ;
- les comportements à adopter en cas de problème ;
- les numéros d'aide aux victimes de harcèlement sexiste et sexuel.

Les brochures sont désormais mises à disposition de la clientèle en agence, tout au long de l'année.

Enfin, en partenariat avec la Brigade du respect, des « tags » ont également été installés dans certaines stations de métro. Sur ces tags sont inscrits des messages forts, encourageant les femmes à se réapproprier les transports.



↪ Tags installés dans les stations de métro : « Girl le métro t'appartient »

4. L'HABITAT

A. LES DISPOSITIFS PARTENARIAUX D'ACCÈS PRIORITAIRE AU LOGEMENT

Dans le cadre des critères d'éligibilité au Fonds de Solidarité Logement (FSL), un axe prioritaire porte sur les victimes de violences conjugales ou de traite humaine. Ces ménages sont prioritaires au titre du Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD) dans le cadre d'un relogement et d'une aide à l'accès à un logement (prise en charge de la caution, du premier mois de loyer et mise en place d'une convention de garantie par la MEL vis-à-vis du bailleur).

Concernant la thématique de la prévention des violences faites aux femmes et dans le cadre de l'accompagnement logement du FSL, la MEL a soutenu financièrement en 2023 l'association Solfa (Solidarité femmes accueil) et son Pôle Violences faites aux femmes (conventionnement à hauteur de 45 600 € en 2023 et 42 ménages victimes de violences conjugales accompagnés).

L'association Soliha Métropole Nord a également été soutenue pour l'accompagnement des ménages hébergés au sein de la Maison familiale Pierre Caron à hauteur de 50 220 €.

B. LE PROGRAMME LOCAL DE L'HABITAT

Au titre de son troisième Programme local de l'habitat (PLH) (pour la période 2022-2028), la MEL s'affirme comme une métropole solidaire auprès des publics vulnérables et les plus en difficulté 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 ses besoins : des jeunes aux seniors, en passant par les publics précaires, les familles mono-parentales, etc.

Une attention particulière est apportée aux besoins en hébergement d'urgence et en habitat adapté. Un soutien particulier est proposé plus spécifiquement sur l'offre à destination des publics victimes de violences, déficitaires 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.

En 2023, la MEL a apporté un soutien financier pour l'équipement et le mobilier de centres d'accueil et de logements temporaires.

- 2 centres d'accueil d'urgence gérés par l'association Solfa à Lille (10 places d'hébergement équipées pour les femmes isolées ou vulnérables avec enfants, en assurant la sécurité et un accompagnement qualitatif) ;
- un accueil de jour Rosa est géré par la même association, fréquenté en journée par 400 personnes en moyenne sur l'année ;
- la Résidence Plus à Villeneuve d'Ascq (pour 57 personnes) ;
- les hébergements accompagnés d'Evie à Tourcoing (pour 93 personnes en difficulté et réinsertion sociale et professionnelle).

Le montant total des aides accordées en investissement s'élève à 253 040 €.

La MEL a participé au financement en aide à la pierre exceptionnelle de l'Accueil de Jour de l'ABEJ en cours de relocalisation rue du Four à Chaux à Lille. Cette proposition d'hébergement journalier se fera dans des locaux nouvellement construits, intégrant un Centre de Soins aux plus démunis dans le cadre d'une prise en charge plus globale aux personnes. Ce soutien a pu émerger grâce à l'implication de la MEL dans la Stratégie Pauvreté copilotée par l'État et le Département. Le montant total de la subvention en investissement s'élève à 111 000 €.

C. LE DISPOSITIF OLYMPE

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. Ce dernier est un 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. Ainsi, au titre de l'activité 2023, une subvention complémentaire de 30 000 € a contribué à l'aménagement d'un accueil de jour thématique en centre-ville d'Armentières (ouvert à toute personne en difficulté victime de violences familiales) et moteur des actions partenariales en la matière (formations thématiques, renfort des acteurs sociaux de première ligne, etc.).

D. LE RELOGEMENT DES PUBLICS PRIORITAIRES

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 œuvre accélérée du dispositif « Logement d'abord » copiloté par la MEL 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 2023, 226 ménages (femmes seules ou femmes avec enfants) victimes de violences (dont 2 ménages victimes de traite humaine) ont été inscrits au PDALHPD, soit une hausse de 3 % par rapport à 2022. 131 ménages ont trouvé une solution de relogement dans le parc social.

Une action a été renforcée dans le cadre du PDALHPD pour favoriser l'accès au logement des ménages en situation de rue dans le cadre de la politique Logement d'Abord (LDA) avec :

- un focus sur les ménages en situation de rue en attente de logement social : 72 situations de ménages ont fait l'objet d'un examen mensuel partenarial en Comité Technique Territorial (CTT) du PDALHPD. 28 ménages ont été relogés en 2023, 21 ont bénéficié d'une aide FSL ;
- l'organisation de temps dédiés à la rencontre entre les ménages (accompagnés de leur référent social) et les bailleurs sociaux. Ce « Bail Dating » s'est déroulé dans les locaux de la MEL au printemps et à l'automne 2023, avec l'objectif de favoriser l'égalité de traitement des demandes de logement social des publics défavorisés. Il favorise la levée des représentations sur les publics hébergés ou accompagnés par les accueils de jour ou le SAMU social.

E. LE DISPOSITIF « MUTATIONS BLOQUÉES/ COMPLEXES »

Les victimes de violences (familiales, de voisinage, etc.) sont un public prioritaire du dispositif « Mutations bloquées/complexes », piloté par la MEL et l'Union régionale pour l'habitat. En 2023, 46 ménages victimes de violences ont été

accompagnés dans leur demande de mutation pour un logement prioritaire.
10 ménages ont bénéficié d'une mutation dans un logement social.

F. LA COTATION DE LA DEMANDE DE LOGEMENT SOCIAL

Par délibération en février 2024, la MEL a adopté le principe de cotation de la demande de logement social ; véritable outil d'équité de traitement.

La cotation consiste à attribuer des points à chaque demande de logement social, en fonction de critères objectifs. Ces critères concernent la situation personnelle et professionnelle, la composition du ménage, les ressources, les conditions de logement, l'ancienneté de la demande.

La cotation permet ainsi :

- d'améliorer la transparence dans les attributions, en premier lieu pour la personne demandeuse, dans un contexte de file d'attente et de tension importante entre l'offre et la demande (66 000 demandeurs dans la MEL) ;
- d'informer la personne effectuant une demande sur le caractère prioritaire de la demande ;
- d'être transparent dans l'explication des critères et leurs pondérations ;
- de permettre à la personne demandeuse d'apprécier le positionnement relatif de sa demande par rapport aux autres demandes ;
- d'informer sur le délai moyen par rapport à des demandes similaires, une localisation et une typologie de logement analogue ;
- d'appuyer la décision pour la Commission d'attribution de logements et d'examen de l'occupation des logements :
 - aider à la décision ;
 - objectiver une sélection de candidatures à travailler lorsqu'un logement se libère face à la liste des personnes demandeuses de logement social en attente ;
 - lutter contre les discriminations dans l'accès au logement ;
 - prioriser « l'urgence sociale » et concilier droit au logement et mixité sociale ;
 - permettre d'étudier les demandes/candidats par rapport aux priorités réglementaires et aux enjeux du territoire.

G. LES DISPOSITIFS D'ACCÈS AUX DROITS

L'accès aux droits liés au logement et à la lutte contre le non-recours fait partie des défis relevés dans le cadre du Programme Local de l'Habitat (PLH) et de la mise en œuvre accélérée du Logement d'abord.

Rendre accessible l'information est un levier déterminant pour garantir l'accès et le maintien dans le logement social ou privé, en particulier pour les ménages en situation de vulnérabilité.

La MEL s'est alors engagée à adapter ses pratiques et à diffuser une information sur les services et les documents administratifs liés au Logement compréhensibles par toutes et tous en adoptant les principes du Facile A Lire et à Comprendre (FALC).



↳ Visuel de la plaquette « Bien vivre chez moi avec mon handicap »

Cela se concrétise aujourd'hui par la mise à disposition des habitants, habitantes et des partenaires d'une boîte à outils Logement en FALC, élaborée en lien avec l'État et l'appui de l'Union départementale des papillons blancs du Nord (UDAPEI), l'Union départementale des centres communaux d'action sociale (UDCCAS), la Ville de Lambersart et la Coordination Mobile Accueil Orientation (CMAO).

Le FALC est une action déclinée de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il forme une méthode pour rendre accessible l'information à toutes et tous, quelles que soient les difficultés de compréhension. Lors de la Conférence Intercommunale du Logement (CIL) du 27 mai 2024, les 9 premières brochures de cette boîte à outils Logement en FALC ont été présentées sur les thèmes suivants :

- logement d'abord : un guide d'information pour les sans-abri permettant de connaître les démarches et les contacts utiles, « La domiciliation, pourquoi, pour qui, comment ? » réalisée par l'UDCCAS ;
- logement social : les informations nécessaires pour bien remplir sa demande de logement social et comprendre la cotation de la demande de logement social ;
- FSL : connaître et solliciter les aides du FSL pour l'accès et le maintien durable dans le logement ;
- AMELIO pour la rénovation, l'adaptation, l'amélioration des logements du parc privé : connaître et solliciter les aides AMELIO (notamment destinées aux locataires) pour améliorer son logement ;
- solutions logement pour les personnes seniors et/ou porteuses de handicap.



↳ Visuel de la plaquette « Bien vieillir chez moi »

5. LA JEUNESSE

A. LE FONDS D'AIDE AUX JEUNES EN MÉTROPOLÉ

Le Fonds d'Aide aux Jeunes en Métropole (FAJeM) est un dispositif de lutte contre la pauvreté des jeunes de la métropole, sur une compétence du Département transférée en 2017 à la MEL. Les aides sont accessibles aux conditions suivantes :

- être âgé de 16 à 25 ans ;
- être 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 ou éducatrice spécialisée, conseiller ou conseillère en insertion professionnelle, assistant ou assistante sociale, conseiller ou conseillère en économie sociale et familiale, etc.).

Le FAJeM se décompose en différents types d'aides, en fonction de la situation que vit le ou la 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 ;
- les aides thématiques sont mobilisées pour des jeunes un peu moins en difficulté ayant besoin d'une aide ponctuelle sur un sujet précis. Elles se scindent en 4 grands enjeux :
 - aides à l'insertion sociale ;
 - aides à l'insertion professionnelle ;
 - aides à la mobilité ;
 - aides à l'hébergement/logement ;
- les aides renforcées sont mobilisées pour un parcours de 3 mois, renouvelable, pour activer plusieurs leviers :
 - un forfait est accordé chaque mois (jusque 400 €) ;
 - le FAJeM finance un projet collectif de jeunes, tutorés par une structure d'accompagnement socio-professionnel.

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 2 nouvelles familles d'aides :

- renforcement des aides à la mobilité douce : hausse des montants attribués à l'acquisition des vélos et vélos à assistance électrique, trottinettes et trottinettes électriques, 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 2023, on compte 3 355 aides accordées.

► *Répartition par genre des demandes d'aides à destination des jeunes*

	2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FAJ Inclusion numérique	65	47	102	72
FAJ Mobilité douce	25	12	48	21
FAJ Renforcé	14	10	7	4
FAJ Thématique	245	214	397	290
Secours d'urgence	1 324	928	1 413	1 001
Nombre total de demandes	1 672 (58 %)	1 211 (42 %)	1 967 (59 %)	1 388 (41 %)
Total	2 883		3 355	

B. LE VOLET JEUNESSE DU PLAN PAUVRETÉ

En lien avec l'État qui a cofinancé à hauteur de 50 % les projets retenus, la MEL a soutenu en 2023 :

- des projets de prévention du décrochage scolaire par le biais de partenaires associatifs : 350 jeunes bénéficiaires des actions, dont 185 hommes (53 %) et 165 femmes (47 %) ;
- 2 projets de lutte contre la précarité alimentaire étudiante :
 - le premier visait l'allocation de chèque-alimentaire : 2 158 bénéficiaires, dont 1 187 hommes (55 %) et 971 femmes (45 %) ;
 - le second visait le financement de la structuration et de la coordination du réseau des épiceries solidaires étudiantes : 206 bénéficiaires (159 femmes, soit 77 %/47 hommes soit 23 %) sur les 3 autres lieux d'accueil (La Campusserie, Episcéa et La Moulinerie).

6. LA PRÉVENTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

A. LE SOUTIEN DU FONDS DE SOLIDARITÉ LOGEMENT

Dans le cadre de l'accompagnement logement du FSL, un soutien financier a été attribué à l'association Solfa et son pôle Violences faites aux femmes en 2023. Il conventionne à hauteur de 45 600 € en 2023 et est destiné à 42 ménages victimes de violences conjugales accompagnés.

B. LE SCHÉMA MÉTROPOLITAIN DE SÉCURITÉ ET DE PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE

Le Schéma Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (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.

Dans le cadre de la journée nationale contre les violences faites aux femmes (le 25 novembre), 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).

2023 a ainsi été l'occasion de réactualiser le guide de prévention des violences intrafamiliales, d'en modifier les visuels et de le diffuser de nouveau aux partenaires.



7. LES DÉCHETS MÉNAGERS

A. LA MIXITÉ DES LOCAUX

Dans le cadre de la modernisation des sites de tri sélectif et de traitement des déchets confiés aux exploitants de la MEL, un point positif a été relevé : la réalisation de vestiaires et parties sanitaires dédiés aux femmes, notamment sur les annexes de tri et déchèteries.

B. L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les entreprises permettent à des personnes qui ont été éloignées du monde du travail d'être accompagnées, de suivre des formations et d'exercer différentes missions. Les personnes en insertion professionnelle peuvent ensuite évoluer vers d'autres activités ou entreprises.

Par exemple, la société Triselec confie à des personnes en insertion des missions de tri des déchets, dans les centres d'Halluin et Loos.

La société Le Grenier, qui récupère et revend des objets en bon état, emploie 57 salariés en 2023, 44 d'entre eux sont dans un parcours d'insertion.

Les missions de ces salariés et salariées sont diverses : vente dans les magasins, tri des objets, etc. Certains ont suivi des formations leur permettant d'obtenir le Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité (CACES), qui valide la conduite d'engins de chantiers, grues de chargement, chariots élévateurs, etc.

8. LA TRANSITION ÉNERGIE CLIMAT

Des clauses contractuelles en faveur de l'égalité et de l'insertion sont demandées aux opérateurs de chauffage urbain (gaz, électricité, réseaux de chaleur publics) :

- les concessionnaires de la MEL (Enedis, GRDF, Dalkia et ses filiales) sont tenus contractuellement de garantir l'égalité de traitement des différents usagers et usagères, vis-à-vis des tarifs appliqués et de la qualité de service fournie ;
- pour les concessions en cours de renouvellement, la MEL impose une clause sociale, c'est-à-dire que le concessionnaire s'engage à réserver dans l'exécution du contrat un nombre minimum d'heures d'insertion par l'emploi.

9. LES ESPACES NATURELS MÉTROPOLITAINS

A. LE LABEL « TOURISME ET HANDICAP » À MOSAÏC

Ce label d'envergure nationale est attribué pour 5 ans par le Ministère du Tourisme aux parcs et jardins qui présentent des aménagements et installations accessibles aux personnes à mobilité réduite. Il a été attribué pour la seconde fois en 2020 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 tous. Plusieurs aménagements ont été effectués pour faciliter l'accessibilité :

- installation de rampes sur lesquelles prendre appui pour monter des marches ;
- dalles podotactiles de couleur claire au sol pour prévenir la présence de marches et aider les personnes malvoyantes dans leurs déplacements ;
- boucle auditive (amplificateur de son) à l'intérieur du wagon pour les personnes malentendantes ;
- mise à disposition de 9 voiturettes électriques à l'accueil du parc (disponibles au dépose minute), pour les personnes ayant des difficultés pour marcher ;
- 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.

Le jardin germanique Garden Treff, rendant hommage à la culture germanique, a été inauguré le 11 juin 2023 à Mosaïc. Ce jardin est accessible aux personnes en situation de handicap :

- un chemin d'accès a été aménagé ;
- une signalétique adaptée à l'entrée du jardin, utilisant des couleurs contrastées et des phrases courtes et simples, tenant compte des divers handicaps et déficiences (moteurs, auditifs, mentaux, cognitifs, psychiques ou maladies invalidantes) ;
- la présence d'un ponton permettant le retournement d'un fauteuil roulant afin de profiter au maximum de tous les espaces du jardin.



Sur la saison 2023, le parc a proposé au total 520 ateliers d'une heure sur 8 thématiques différentes, 331 visites guidées d'une heure et de nombreuses visites libres (groupes sans activité). Sur les 21 639 personnes ayant participé à ces activités, 900 personnes étaient en situation de handicap.

Parmi ces activités, le parc met également en place un atelier « jardinage » à destination des groupes : 24 personnes en situation de handicap ont participé à cet atelier.

Un espace sanitaire PMR (personnes à mobilité réduite) adultes/enfants a été créé au niveau du bâtiment administratif près de l'accueil du parc. Il est composé d'une table à langer réglable en hauteur et d'un adaptateur enfant pour toilettes. Cet espace dédié est un réel avantage dans l'accueil des visiteurs et facilite l'organisation des sorties des structures spécialisées.



↪ Photographie du nouvel espace sanitaire dédié aux personnes en situation de handicap à Mosaïc

Par ailleurs, pour les saisons 2023 et 2024, tous les événements créés dans l'open agenda (185 événements en 2023 et 186 en 2024) intègrent les critères d'accessibilité du lieu où se déroule l'événement (handicap intellectuel, handicap auditif, handicap visuel, handicap psychique).

B. LE MUSÉE DE PLEIN AIR

Le Musée de Plein Air poursuit l'amélioration de son accessibilité.

En 2023, 2 places de stationnement PMR (aux normes label Tourisme et Handicap) sur le parking principal ont été créées et des bancs ont été installés tous les 200 mètres pour renforcer l'accessibilité du musée.

Le musée poursuit les aménagements d'accessibilité à tous les bâtiments. Un travail minutieux a été réalisé en partenariat avec l'APF France Handicap (Association des Paralysés de France). Tous les panneaux ont été adaptés au public en situation de handicap aussi bien dans leurs dimensions et leur hauteur que dans le choix des polices et des caractères contrastés. Le parc se prépare à candidater au cours de l'année 2024 pour l'obtention du label « Tourisme et Handicap ».

C. L'ANIMATION AUPRÈS DU PUBLIC EN DIFFICULTÉ PSYCHOMOTRICE

L'équipe d'animation Nature des espaces naturels de la MEL est sollicitée pour accompagner des structures intervenant auprès d'un public en difficulté psychomotrice.

Même s'il n'existe pas d'offre spécifique à destination de ce public, l'équipe en charge des animations scolaires répond positivement depuis 2021 aux sollicitations de structures spécialisées, lorsque le planning le permet (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 les encadrants et encadrantes.

En 2023, l'équipe a réalisé 3 interventions à l'hôpital de jour de Tourcoing, auprès de 13 participants et 4 animations avec le Service d'Accompagnement à la Vie Autonome (SAVA) auprès de 24 personnes. En 2024, 4 dates ont été programmées auprès du public du SAVA et 4 autres dates auprès de l'hôpital de jour de Tourcoing.

D. LA POURSUITE DU PROJET « OUVERTURE DES HORIZONS DES ENFANTS CONFIÉS À L'ASE »

Une convention avec le Département dans le cadre de la participation au projet « ouverture des horizons des enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) sur les thématiques « nature, culture et sport » est mise en œuvre. Ce partenariat acté entre la MEL et le Département du Nord existe depuis 2022. Les espaces naturels métropolitains (ENM) offrent 150 places à la direction Enfance, Famille, Jeunesse, pour des visites ou des animations. L'opération a été reconduite en 2023 et 2024.

E. 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, lors de certaines dates-clefs : jour d'ouverture, fête de clôture et certains rendez-vous phares.

En 2023, la fête d'ouverture le 15 avril à Mosaïc, aux Prés du Hem et au Musée de Plein Air, a accueilli 4 499 personnes et 2 929 personnes pour la fête de clôture du 22 octobre à Mosaïc et au Relais Nature du Parc de la Deûle.

Le 10 mars 2024 à Wasquehal, le lancement de la saison 2024 et des balades naturalistes sur les espaces de nature en accès libre, sur la thématique « Sport et Nature », a accueilli 1 500 personnes. L'entrée est également gratuite pour toutes les balades naturalistes sur les espaces de nature en accès libre.

La saison 2023 a proposé 81 rendez-vous de balades gratuites sur la faune et la flore et 77 en 2024.

La fête d'ouverture du 20 avril 2024 dans les parcs a permis à 5 125 personnes de profiter gratuitement de l'événement dans les différents équipements : 1 554 personnes aux Prés du Hem, 2 214 à Mosaïc, 1 201 au Musée de Plein Air, 110 au Relais Nature du Parc de la Deûle à Santes et 46 à Roubaix.

10. LA CULTURE

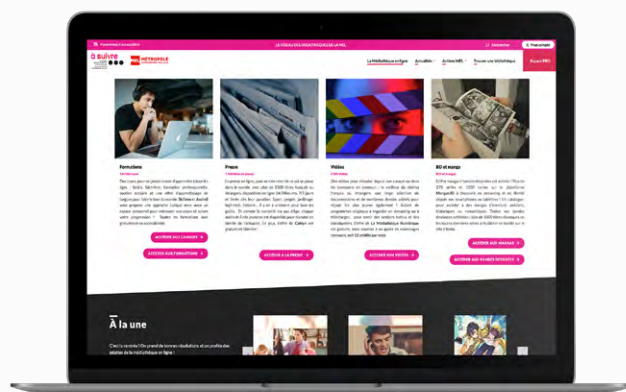
A. LE LABEL DESTINATION INNOVANTE ET DURABLE

La MEL a obtenu le label Destination Innovante et Durable en janvier 2024, mobilisant plus de 70 structures (hôtels, restaurants, lieux culturels, etc.).

B. LA MÉDIATHÈQUE EN LIGNE

Disponible 24 heures sur 24, la médiathèque en ligne propose une offre de presse, une plateforme de formation et un catalogue de vidéos 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 ou utilisatrice a la possibilité d'agrandir les articles de presse et de les ouvrir en lecture 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.



↪ Image représentant un ordinateur ouvert sur le site internet de la Médiathèque en ligne de la Métropole européenne de Lille

C. 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 son instruction des demandes de subvention, liés à la place des femmes dans le milieu culturel. Au total :

- 82 % des structures soutenues ont renseigné les indicateurs sur les artistes qui ont été programmés sur la saison 2023, contre 57 % en 2022.
- 89 % des associations ont renseigné les indicateurs sur la part de femmes composant l'équipe de leur structure, contre 82 % en 2022.

► Réponse des structures aux indicateurs quantitatifs relatifs à la place des femmes dans le milieu culturel

	Part des femmes sur le nombre total d'artistes programmé-es sur la saison	Part des femmes dans l'équipe de la structure/total
2021	47 %	65 %
2022	47 %	66 %
2023	49 % (79 réponses)	62 % (67 réponses, communes non comprises)

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

Enfin, en termes de représentativité institutionnelle au sein des bureaux des associations, pour l'année 2023 et sur 66 associations soutenues, 43 sont présidées par un homme et 23 le sont par une femme.

D. LA C'ART, PASS MUSÉES MÉTROPOLITAIN

La C'ART est un pass nominatif qui offre un accès illimité d'un an, de date à date, aux collections permanentes et expositions temporaires de 15 musées et centres d'art de la métropole lilloise.



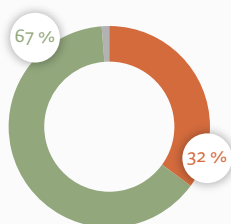
Les objectifs de la C'ART, partagés par l'ensemble des membres du réseau, sont les suivants :

- dynamiser la fréquentation des musées ;
- accroître la circulation des publics entre les institutions ;
- fidéliser les personnes qui visitent autour d'une communauté de musées de la métropole, qui forgent l'identité du territoire ;
- développer les ressources propres des structures.

Ainsi, ce sont 7 925 pass qui ont été vendus en 2023 (6 871 pass en 2022, 7 552 en 2019), soit une augmentation de 15,34 % (hausse de 1 054 pass) par rapport à 2022. La fréquentation évolue à la hausse entre 2022 et 2023, d'environ 3,15 % : 48 874 individus porteurs de la C'ART et leurs accompagnants et accompagnantes se sont rendus en musées en 2023, incluant ici les musées partenaires (47 383 visiteurs en 2022 contre 37 648 en 2019).

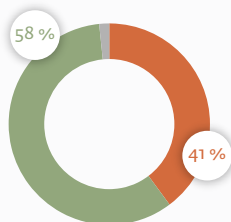
► **Répartition par genre des bénéficiaires du pass musées en 2023**

● Hommes ● Femmes ● Non renseigné



► **Répartition par genre des bénéficiaires de la C'ART gratuite en 2023**

● Hommes ● Femmes ● Non renseigné



Munis ou non de sa C'ART, le public a notamment pu découvrir l'exposition « Où sont les femmes ? » au Palais des Beaux-Arts en 2024.

Conçue comme une enquête, cette exposition était consacrée aux œuvres d'artistes femmes, issues des collections du musée et rarement exposées. Sur près de 60 000 œuvres conservées, seulement 135 sont attribuées à des artistes femmes. Hormis quelques grands noms (Geneviève Asse, Camille Claudel, Sonia Delaunay, Marie Laurencin, etc.), le travail de ces 80 artistes présentes dans les collections lilloises est souvent méconnu, voire inconnu.

Composée d'une centaine d'œuvres pour la plupart extraites de réserves et dont plusieurs ont été restaurées pour l'occasion, l'exposition retraçait les trajectoires variées des créatrices, dont le travail couvre une période allant du XVII^e siècle à nos jours. Le choix de mettre en lumière la diversité des productions de ces artistes femmes (peintures, sculptures, arts graphiques, arts décoratifs, numismatique) s'inscrit dans une démarche plus globale de se saisir de la question de leur invisibilisation dans l'histoire de l'art. Ainsi, à l'issue de l'exposition, certaines de ces œuvres sont venues enrichir le parcours permanent.

Autour de l'exposition, une programmation féministe et engagée a été co-construite avec les actrices engagées du territoire, pour une plus juste représentation des femmes dans la scène artistique et culturelle.

E. LE MUSÉE DE LA BATAILLE DE FROMELLES

Depuis quelques années, le Musée de la Bataille de Fromelles (MBF) renforce son accessibilité. Le musée a obtenu en 2021 le label Tourisme et Handicap. Le musée est accessible gratuitement aux personnes titulaires de la carte d'invalidité et leur accompagnant ou accompagnante bénéficie du tarif réduit (3 €). Les chiens guides et les chiens d'assistance sont acceptés. Différents équipements sont mis à disposition des personnes souhaitant visiter le musée :

- registre d'accessibilité ;
- boucle magnétique d'accueil ;
- équipement de plain-pied ;
- livret en FALC de transcription de l'audioguide en prêt à l'accueil depuis 2021 ;
- objets à manipuler dans l'exposition.

Le musée propose également des ateliers de sensibilisation sensoriels, la construction d'un parc de mémoire, des visites de l'exposition guidées et accompagnées par un traducteur de langue des signes française (LSF) à l'occasion des commémorations du 11 novembre et des journées européennes de l'archéologie, des vidéos de communication spécifiques pour les personnes

sourdes sont diffusées sur les réseaux sociaux, à ces occasions. L'équipe du musée est sensibilisée à l'accueil en LSF.



➞ Photographie d'une visite du Musée de la Bataille de Fromelles proposée en LSF

Le musée travaille sur de nouveaux projets :

- un échange avec l'association Défense et Soutien des Droits des Sourds pour un état des lieux de l'exposition du musée pour l'accessibilité aux personnes sourdes et malentendantes ;
- la mise à disposition de tablettes avec les contenus de l'exposition permanente sélectionnés par le MBF et une vacataire médiatrice sourde ;
- une application pour la mise en accessibilité du contenu des sites de Mémoire aux alentours du musée (textes en français simplifié, LSF et audiodescription).

Pour ce travail effectué, le musée s'est vu une nouvelle fois reconnaître ses qualités d'accueil par le renouvellement de la note de qualité tourisme à hauteur de 97,65 %.

F. 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.

G. LA SENSIBILISATION DES STRUCTURES CULTURELLES À L'ÉGALITÉ ET AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Dans le cadre de l'évolution de sa stratégie culturelle, la MEL a souhaité impulser de nouvelles dynamiques de territoire autour des différents piliers du développement durable et de l'inclusion.

Le service culture a proposé à plus de 400 acteurs culturels et actrices culturelles un cycle de sensibilisation visant à développer des pratiques culturelles respectueuses de l'environnement et soucieuses de leur effet socio-culturel. Plusieurs modules ont été développés, dont l'un consacré à l'accessibilité, la diversité et l'égalité professionnelle, incluant une demi-journée spécifiquement dédiée aux violences et harcèlements sexistes et sexuels, ayant pour objectifs :

- d'explorer et remettre en question les croyances et préjugés inconscients ;
- d'outiller les participants et participantes pour lutter contre les discriminations et stéréotypes ;
- de contribuer à une culture durable, dans laquelle l'inclusion et la diversité sont la norme ;
- d'échanger à propos des pratiques de professionnels et professionnelles.



↳ Photographie de l'atelier sur les violences et harcèlements sexistes et sexuels avec le collectif ECHO

11. LE SPORT

La MEL participe à l'attribution des subventions aux événements sportifs, aux clubs de haut niveau, aux grands événements et aux athlètes qui participent aux Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de 2024.

A. LES PARTENARIATS SPORTIFS

► *Nombre d'événements et clubs soutenus par la MEL en 2022 et 2023*

	2022				2023			
	Féminins	Masculins	Mixtes	Total	Féminins	Masculins	Mixtes	Total
Évènements	4	10	58	72	5	10	62	77
Grands évènements	1	3	8	12	1	3	9	13
Clubs de haut niveau	9	6	5	20	7	6	4	17
Total	14	19	71	104	13	19	75	107

B. LES GRANDS ÉVÉNEMENTS SPORTIFS

Le territoire a accueilli la 4ème édition de Paris-Roubaix femmes le 6 avril 2024 qui fait partie de l'UCI World Tour féminin. Elle a été suivie le lendemain par le Paris-Roubaix hommes.

C. LA MOBILISATION EN AMONT DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS 2024

La Fédération Française de Handball et la Ligue Régionale ont mis en œuvre des supports de promotion (physiques et/ou digitaux) aux couleurs de la MEL en faveur de la promotion du territoire.

Une tournée événementielle a été proposée sur 3 jours sur la place de la République. Cet événement avait pour but de partager les valeurs de l'olympisme autour du handball avec diverses activités proposées aux jeunes, adultes, publics porteurs de handicaps. Le « Hand'ensemble » associe 3 pratiques : hand adapté, hand fauteuil et hand sourds. Le tournoi Horizon 2024, événement de préparation estivale, a opposé des équipes masculines professionnelles évoluant pour la plupart en EHF Ligues des Champions (Fédération européenne de Handball).

Dans la perspective d'écrire l'héritage des Jeux Olympiques de 2024, la Fédération Française de Handball et la Caisse d'Épargne ont financé et développé un terrain de handball extérieur au Stadium « dessiné » par Luc Abalo, ex-international français triple champion olympique.

D. LE SOUTIEN AUX ATHLÈTES ESPOIRS POUR LES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES 2024

Pour la quatrième année consécutive, la MEL s'est engagée aux côtés de 24 jeunes athlètes prometteurs et prometteuses de la métropole pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 en leur donnant un soutien financier pour leur saison sportive 2022-2023.

Les 2 athlètes paralympiques soutenus par la MEL ont participé aux jeux Paralympiques de Paris 2024 : Dimitri Jozwicki et Pierre-Antoine Baele.



↳ Photographie de Pierre-Antoine Baele devant une piscine. Il a été 4e en para triathlon PTS4 aux jeux paralympiques de Paris 2024

	Hommes	Femmes	Total
2022	16	8	24 (dont 2 athlètes paralympiques)
2023	13	11	24 (dont 2 athlètes paralympiques)

Ces ambassadeurs et ambassadrices de la MEL sont allés à la rencontre des métropolitains et métropolitaines tout au long de l'année (notamment durant la semaine Olympique et Paralympique). L'objectif est de promouvoir la pratique sportive, faire découvrir leur discipline et leur quotidien de sportifs et sportives de haut niveau et partager les valeurs du sport et de l'olympisme.

12. LA RELATION AVEC LES USAGERS

Le portail des services en ligne de la MEL permet aux usagers et usagères d'effectuer leurs démarches de manière dématérialisée. Depuis 2019, ce sont ainsi près de 63 formulaires en ligne qui ont été déposés. 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 genre de la personne à l'origine de la demande.

► **Répartition par genre des démarches effectuées via le portail des services en ligne en 2022 et 2023**

	2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonds d'Aide aux Jeunes	58 %	42 %	59 %	41 %
Demande de Prime Air	70 %	30 %	71 %	29 %
Médiation	60 %	40 %	51 %	39 %
Gestion des sollicitations*	48 %	52 %	46 %	54 %
Déclaration de mise en location de logement (DML)	NC	NC	50 %	22 %

* Formulaire interne saisi par les agents et agentes sur la base d'appels et de mails reçus par les usagers et usagères.

La totalité des formulaires n'ont pas renseigné le champ du genre, certaines données sont alors manquantes.

13. LA COMMANDE PUBLIQUE

A. LE SCHÉMA MÉTROPOLITAIN DES ACHATS RESPONSABLES

La MEL intègre pleinement dans ses achats les objectifs du plan diversité et égalité femmes/hommes, déclinés au sein de l'axe social du Schéma métropolitain des achats responsables (SMART) adopté en octobre 2023.

L'objectif 3.1 du SMART vise l'atteinte de 450 000 heures d'insertion réalisées annuellement dès 2025 (cible atteinte sur l'exercice 2023 et désormais à maintenir).

La clause d'insertion dans les contrats publics permet à un public éloigné de l'emploi de bénéficier d'un parcours d'accompagnement et d'heures de travail auprès de titulaires de marchés.

► *Nombre d'heures d'insertion réalisées entre 2021 et 2023*

Heures d'insertion réalisées*	
2021	340 723
2022	374 408
2023	458 123

**chiffres issus du bilan 2023 des maisons de l'emploi (Charte Métropolitaine d'Insertion)*

► *Répartition par genre des bénéficiaires des heures d'insertion en 2022 et 2023*

	2022	2023 (893 bénéficiaires)
Hommes	91,7 %	91,2 %
Femmes	8,3 %	8,8 %

Il est à noter que l'un des objectifs du SMART est de diversifier la nature des marchés avec clause d'insertion.

► **Bénéficiaires des heures d'insertion par tranche d'âge en 2022 et 2023 :**

	2022	2023
Moins de 26 ans	28,1 %	29,45 %
26-40 ans	36,1 %	35,61 %
41-50 ans	20,8 %	18,48 %
Plus de 50 ans	15 %	16,46 %

90,59 % des bénéficiaires des clause d'insertion sur les marchés de la MEL ont un niveau inférieur au baccalauréat.

► **Répartition des contrats de travail générés par la clause d'insertion (chiffres les plus importants)**

	2022	2023
CDI	7	12
CDD	8	21
CDDI – contrats d'insertion	437	276
Contrats de professionnalisation	35	49
Contrats de travail temporaire d'insertion	392	374
Total contrats de travail	906	948

L'objectif 4.1 du SMART vise la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans les contrats de la MEL.

La cible 4.1.1 du SMART vise la mise en place des actions ciblées pour favoriser l'égalité et la lutte contre les discriminations dans les contrats de la commande publique de la MEL.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, dans le cadre de ses relations avec les opérateurs économiques qui répondent à la commande publique, la MEL apporte une vigilance particulière à l'index Egapro.

Cet intérêt s'effectue vis-à-vis des entreprises qui répondent à la commande publique en les incitant à respecter les dispositions mises en œuvre pour garantir l'égalité professionnelle et la représentation équilibrée des femmes et des hommes.



↳ Logo de l'index Egapro

Par ailleurs, sur le périmètre de la Direction Achats et Logistique, dans le cadre du renouvellement de son marché de nettoyage des locaux, la MEL envisage d'intégrer une ou des clauses pour dé-précariser le métier dans les conditions d'exécution de son futur marché. Cette action permettra de redonner de la visibilité aux équipes d'entretien.

Les réflexions sont en cours (notamment avec la Fédération des Entreprises de Propreté) pour intégrer des clauses sociales à fort impact sur la qualité de vie au travail du personnel concerné par ces prestations (horaires perlés, décalés, temps partiels subis, etc.).

14. LA COMMUNICATION EXTERNE

A. LA COMMUNICATION ÉDITORIALE

Le magazine MEL est une publication dont le but essentiel est d'expliquer aux métropolitains et métropolitaines les politiques publiques développées par la MEL, ainsi que les actions soutenues par la MEL.

Rédaction accessible et facile à lire

Les méthodes d'écriture utilisées dans le magazine répondent à des règles d'écriture journalistique. Le vocabulaire utilisé est précis et évite les termes trop techniques. Compte-tenu de l'hétérogénéité de la cible (destiné à tous les métropolitains et métropolitaines), la typographie utilisée dans le magazine est facile à lire pour faciliter la lecture. Depuis la mise en œuvre de la nouvelle formule du magazine MEL en octobre 2022, davantage de pictogrammes et de dessins illustrent les propos.

Typologie par genre et tranche d'âge de la représentation iconographique dans les magazines MEL en 2022 et 2023 (n^{os}39 à 42)

	2022			2023				
	Hommes	Femmes	Mixtes	Hommes	Femmes	moins de 35 ans	de 35 à 49 ans	plus de 50 ans
Nombre de photographies	97	53	66	62	56	51	43	24
% de photographies	44 %	25 %	31 %	53 %	47 %	43 %	37 %	20 %

Les femmes sont très légèrement sous-représentées dans le magazine MEL (47 % alors qu'elles représentent 52 % de la population, qu'elle soit nationale ou régionale). Les hommes sont surreprésentés (53 % alors qu'ils représentent 48 % de la population, qu'elle soit nationale ou régionale).

Les moins de 35 ans sont équitablement représentés, notamment proportionnellement à leur représentation régionale (43 % pour une représentation nationale de 40 % et régionale de 42 %).

Les 35-49 ans sont surreprésentés (36 % alors qu'ils représentent 19 % de la population, qu'elle soit nationale ou régionale).

Les plus de 50 ans sont sous-représentés (20 % alors qu'ils représentent 41 % de la population nationale et 39 % de la population régionale).

► **Répartition par tranche d'âge des femmes dans le magazine MEL en 2023**

	2023	Statistiques régionales	Statistiques nationales (pyramides des âges 2024 – Insee)
Moins de 35 ans	43 %	42 %	40 %
35-49 ans	36 %	19 %	19 %
Plus de 50 ans	20 %	33 %	41 %

B. LA COMMUNICATION NUMÉRIQUE

14 publications concernant l'égalité et la diversité ont été publiées sur les réseaux sociaux de la MEL entre juin 2023 et juin 2024, pour une portée totale de 36 730 personnes (nombre total d'impression : 51 634).

Sur tous ses réseaux sociaux, la MEL met en avant l'égalité des genres et la parité, en réalisant régulièrement des publications pour valoriser des actions menées notamment par des femmes.

Des publications sont réalisées, comme la promotion de la course « STOP aux violences faites aux femmes », organisée par Lille Métropole Athlétisme et soutenue par la MEL.

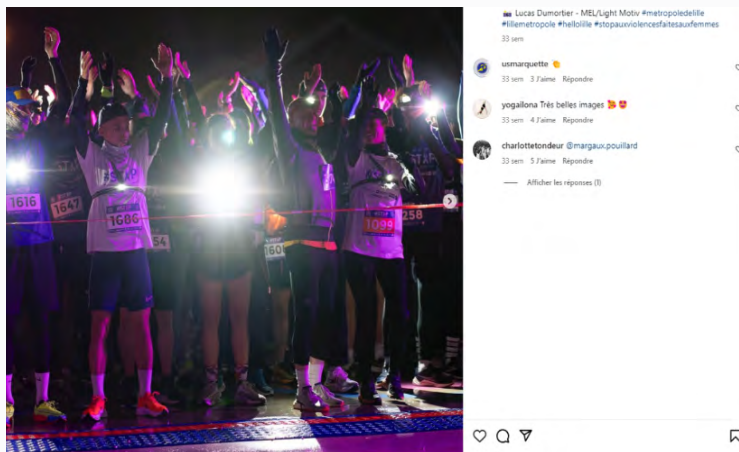
Des portraits de femmes qui font la métropole sont également mis en avant, notamment à l'occasion de la journée des droits des femmes.

Les contenus ont été publiés sur les différents réseaux sociaux de la MEL, ils concernent par exemple :

- retour en images sur la course « STOP aux violences faites aux femmes » (le 25 novembre 2023) ;
- Elles sont cheffes d'entreprise, artistes, sportives, actrices mais aussi autodidactes, passionnées, investies... (le 08 mars 2024).

La MEL développe des projets visant à rendre l'espace public plus inclusif. Cela inclut par exemple des campagnes de sensibilisation, l'amélioration de l'éclairage public et d'autres actions pour lutter contre le harcèlement, notamment dans les transports en commun.

La MEL soutient financièrement et logistiquement des associations et des projets locaux qui œuvrent pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle collabore avec des partenaires associatifs pour mettre en place des programmes éducatifs et des ateliers sur l'égalité (avec l'exemple de l'atelier Wi-Filles, organisé par FACE MEL).



↪ Visuel du post Instagram « Retour en images sur la course Stop aux violences faites aux femmes »

15. L'ACCESSIBILITÉ À DESTINATION DES MÉTROPOLITAINS ET MÉTROPOLITAINES

La mission « PMR » (personnes à mobilité réduite) de la direction de la mobilité porte et accompagne les projets métropolitains visant une amélioration de l'accessibilité. Elle anime la Commission Intercommunale pour l'Accessibilité.

A. LA COMMISSION INTERCOMMUNALE POUR L'ACCESSIBILITÉ

La Commission Intercommunale pour l'Accessibilité (CIA) est un lieu de concertation entre la MEL, les associations du monde du handicap et les usagers et usagères. La CIA identifie les pistes d'amélioration pour rendre le territoire accessible à toutes et tous.

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

En 2023, elle s'est réunie 8 fois pour aborder les sujets suivants :

- documentation et courrier en FALC ;
- bilan sur l'accessibilité de la Coupe du Monde de Rugby sur la MEL ;
- bilan du service Handipole ;
- point d'étape de l'Agenda d'Accessibilité Programmée du patrimoine de la métropole ;
- Schéma Directeur des Infrastructures de Transports : expérimentation sur les futures stations ;
- déploiement des points d'apport volontaire de déchets ;
- présentation de la 10^e session du challenge « Mai à Vélo » ;
- requalification de l'Avenue Gustave Delory à Roubaix ;
- requalification de la rue Solférino et des places Lebon et Jeanne d'Arc à Lille ;
- projet d'aménagement du pôle d'échanges multimodal de Fort-de-Mons ;
- mobilité des seniors.

B. LA PARTICIPATION AU SALON HANDICAFÉ DE LA VILLE DE LILLE

La MEL a participé au salon Handicafé pour présenter des postes à pourvoir au sein de la MEL. Cela a permis la rencontre de candidats et candidates en situation de handicap.



↪ Photographie du stand "La MEL recrute" sur le salon Handicafé de Lille

C. LA SENSIBILISATION AU FALC

Une sensibilisation à l'accessibilité a eu lieu le 27 juin 2023 sur le thème du FALC (Facile à Lire et à Comprendre). Le FALC permet de rendre accessible l'information à toutes les personnes ayant des difficultés de compréhension et de lecture.

Le FALC doit rendre les personnes plus autonomes dans leurs démarches et doit garantir leur participation à la vie sociale.

Différents acteurs du territoire étaient présents : communes, services de la MEL, associations du monde du handicap, la Région Hauts-de-France, etc. Une centaine de personnes a participé à cet événement.

Cinq associations et structures du territoire ont partagé leurs bonnes pratiques et leurs initiatives :

- MEL et ville de Lambersart ;
- Lille 3000 ;
- Papillons Blancs du Nord et Papillons Blancs de Lille ;
- AGAP formation ;
- Écrire et Raconter.



Rédaction : Cellule de Pilotage et d'Appui Ressources humaines,
innovation et dialogues.

Réalisation : Communication éditoriale et médias

Impression MEL Ressources partagées - Octobre 2024

MÉTROPOLÉ EUROPÉENNE DE LILLE