

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES & DIVERSITÉ

RAPPORT 2024 / 2025 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 - janvier 2026

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 sexuées sont intégrées.

Ce nouveau rapport 2024-2025 entend poursuivre la dynamique de rédaction simplifiée et illustrée, afin d'améliorer son accessibilité de lecture. Les données sont principalement extraites du Rapport social unique de 2024.

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.

En 2024, le nouveau Directeur général des services a affirmé son engagement sur l'égalité professionnelle et la diversité via une note de service à l'attention de l'ensemble des équipes.

La MEL a décroché le label « diversité » décerné par l'Agence française de normalisation (AFNOR) fin 2024, puis le label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » en mars 2025.

Ces distinctions sont le résultat d'un portage fort de la démarche, d'un accueil adapté des personnes en situation de handicap, d'un meilleur signalement des situations problématiques et d'une culture de l'égalité professionnelle développée à la MEL.

SOMMAIRE

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

1. Les 10 chiffres clés	7
2. L'égalité professionnelle	11
3. Le plan d'action 2024 - 2026	18
4. Le processus de labélisation afnor	23
5. La formation	25
6. Les actions de sensibilisation	28
7. La stratégie handicap	30
8. Les seniors	36
9. L'égalité des chances	38
10. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	42
11. L'absentéisme	46
12. L'action sociale et la conciergerie	47
13. Le dispositif de signalement	51
14. L'accessibilité numérique	55

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA DIVERSITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA MEL..... 64

1. La politique de la ville.....	65
2. Le développement économique et l'emploi.....	68
3. L'habitat	83
4. La jeunesse	87
5. La prévention des violences faites aux femmes	90
6. Les déchets ménagers.....	92
7. Les espaces naturels métropolitains (enm).....	95
8. La culture et le tourisme	103
9. Le sport.....	111
10. La relation avec les usagers.....	113
11. La commande publique	114
12. La communication externe	117
13. L'accessibilité à destination des métropolitains et métropolitaines ...	119

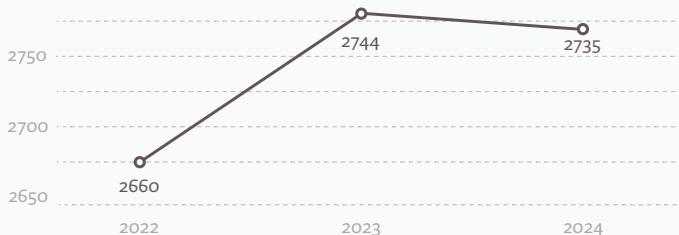
CHAPITRE 1

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

1. LES 10 CHIFFRES CLÉS

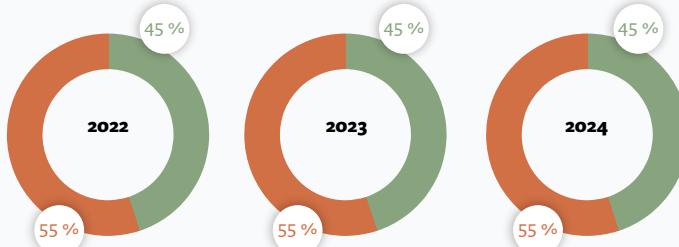
Données arrêtées au 31 décembre pour chaque année de référence

► 1. Combien de personnes travaillent à la MEL ?



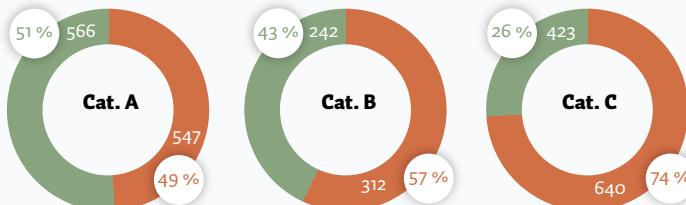
► 2. Quelle est la répartition entre les femmes et les hommes ?

● Hommes ● Femmes



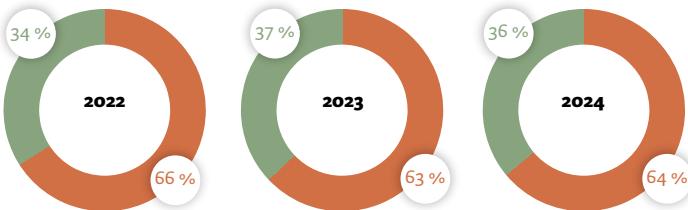
► 3. Quelle est la répartition entre les femmes et les hommes par catégorie ?

● Hommes ● Femmes



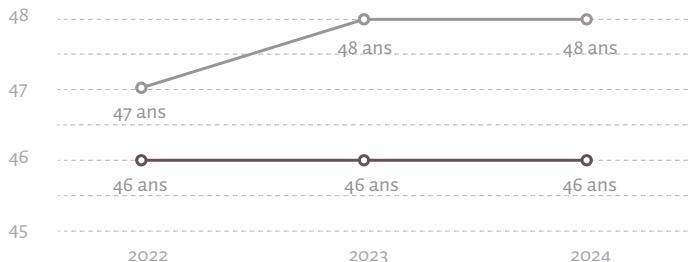
► 4. Quelle est la répartition entre les femmes et les hommes pour les managers ?

○ Hommes ○ Femmes



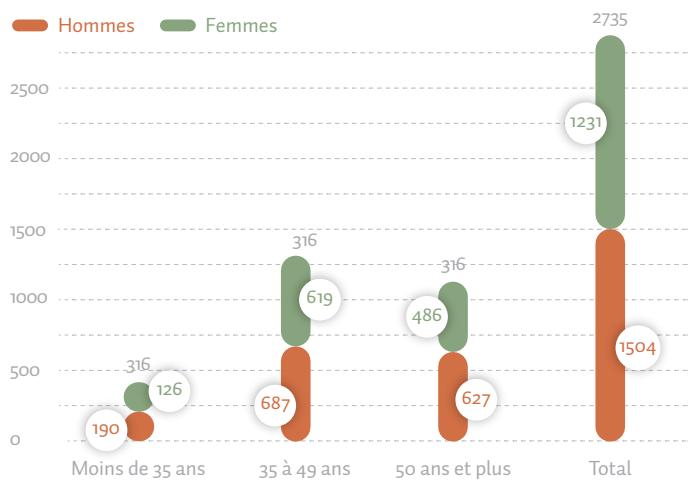
► 5. Quel est l'âge moyen des agents et agentes ?

○ Agents MEL ○ Encadrants MEL



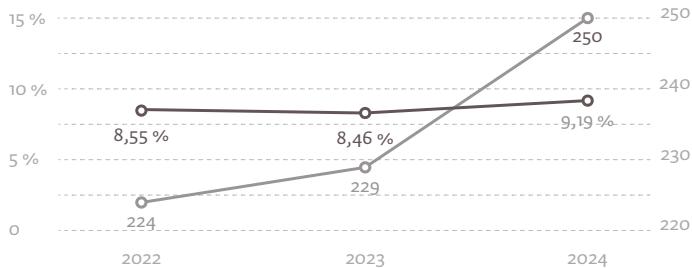
► 6. Quelle est la répartition par âge des agents et agentes ?

○ Hommes ○ Femmes



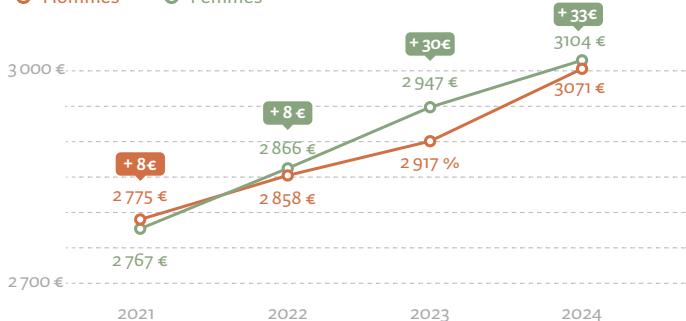
- 7. Parmi les personnes qui travaillent à la MEL, combien de personnes sont reconnues en situation de handicap ?

○ Part de l'effectif global ○ Nombre d'agents



- 8. Le salaire net mensuel moyen à la MEL est-il équivalent pour les femmes et les hommes ?

○ Hommes ○ Femmes



► 9. Combien de personnes sollicitent de travailler à temps partiel ?

● Hommes ● Femmes



► 10. Combien de collègues ont été formés à la fresque de la diversité en 2024 ?

	2023	2024	Total
Nombre d'agents formés	24	282	306

2. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

A. L'INDEX EGAPRO

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a mis en place un index ayant pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes dans le secteur public. Il prend en compte quatre critères :

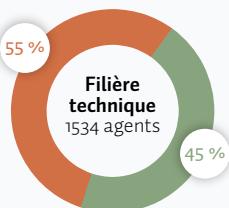
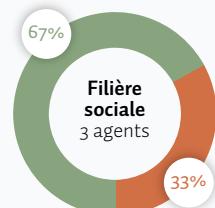
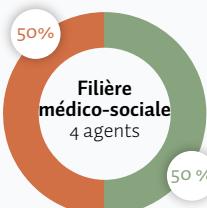
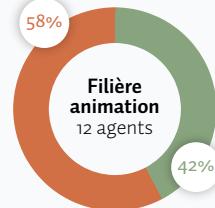
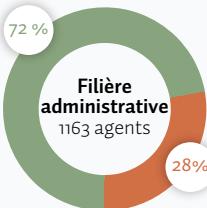
- l'écart global de rémunération femmes - hommes, pour les fonctionnaires ;
- l'écart global de rémunération femmes - hommes, pour les contractuels ;
- l'écart de taux de promotion de grade femmes - hommes (promouvables / promus) ;
- le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Index Egapro	2024 (sur données 2023)	2025 (sur données 2024)
Écart F-H fonctionnaires /50 pts	48	47
Écart F-H contractuels /15 pts	11	15
Écart F-H promotion /25 pts	25	17
Écart 10 hautes rémunérations /10 pts	10	10
TOTAL pour la MEL	94	89

B. LA RÉPARTITION FEMMES - HOMMES DES EFFECTIFS

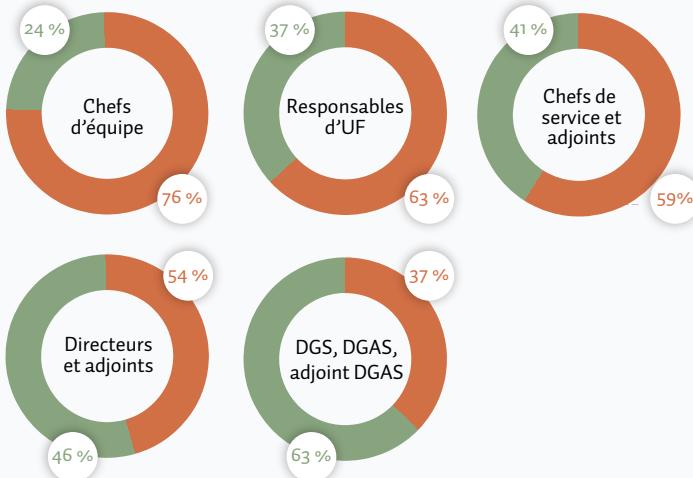
► Répartition des agents et agentes par filière

○ Hommes ○ Femmes



► Répartition des encadrants par type d'encadrement

● Hommes ● Femmes



► Répartition des emplois fonctionnels (DGS, DGA)

● Hommes ● Femmes ● Total



C. LA RÉMUNÉRATION

► Répartition des 10 plus hautes rémunérations

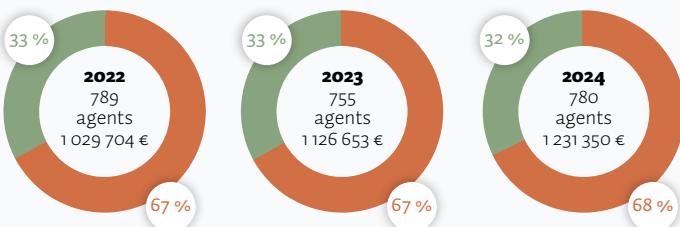
	Hommes		Femmes		
	Salaire brut	Nombre de personnes	Salaire brut	Nombre de personnes	Durée cumulées en nombre de mois
2022	696 425 €	6	498 605 €	4	115
2023	617 135 €	5	613 589 €	5	120
2024	702 890 €	6	533 330 €	4	119,77

► Répartition des 10 plus basses rémunérations

	Hommes		Femmes		
	Salaire brut	Nombre de personnes	Salaire brut	Nombre de personnes	Durée cumulées en nombre de mois
2023	191 101 €	7	81 335 €	3	120
2024	169 923 €	6	110 396 €	4	120

► Répartition des heures supplémentaires rémunérées

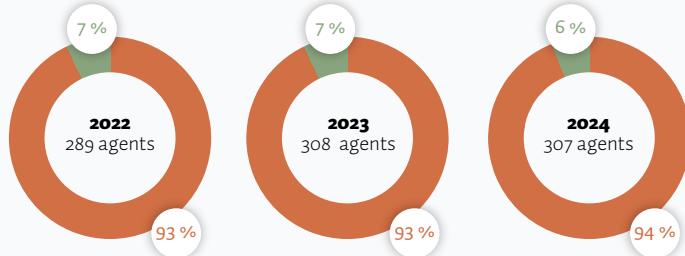
○ Hommes ● Femmes



→ En 2024, 53 % des heures supplémentaires effectuées et rémunérées le sont au sein du pôle Réseaux, services et mobilité-transports suivi du pôle Secrétariat général et administration (23 %).

► Répartition des astreintes rémunérées

● Hommes ● Femmes



- ↪ 307 agents et agentes ont fait au moins une astreinte représentant un montant global de 605 867 €.
- ↪ 80 % des astreintes sont effectuées par des agents et agentes affectés au pôle Réseaux, services et mobilité-transports.

D. LA PROMOTION

► L'avancement de grade

Avancement de grade au 31/12	Promouvables hommes	% d'hommes	Promus hommes	% d'hommes
2022	473	57 %	87	64 %
2023	250	51 %	79	48 %
2024	266	53 %	102	54 %

Avancement de grade au 31/12	Promouvables femmes	% de femmes	Promues femmes	% de femmes
2022	354	43 %	50	36 %
2023	236	49 %	86	52 %
2024	237	47 %	88	46 %

► *La promotion interne*

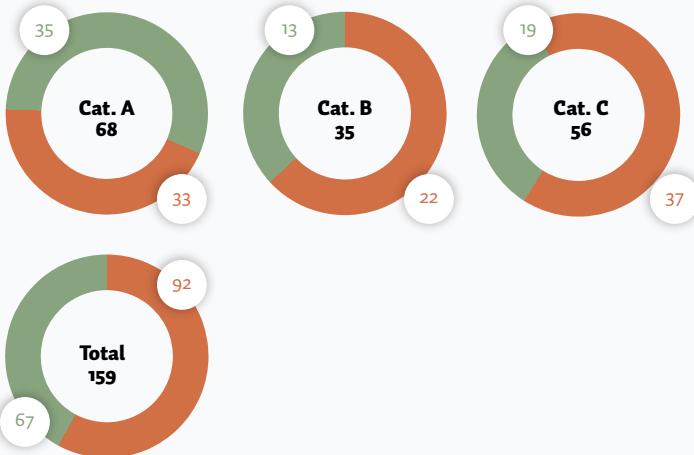
Promotion interne	Promouvables hommes	% d'hommes	Promus hommes	% d'hommes
2022	1 287	62 %	25	64 %
2023	615	63 %	29	58 %
2024	643	61 %	53	71 %

Promotion interne	Promouvables femmes	% de femmes	Promues femmes	% de femmes
2022	782	38 %	14	36 %
2023	369	38 %	21	42 %
2024	408	39 %	22	29 %

E.LE RECRUTEMENT

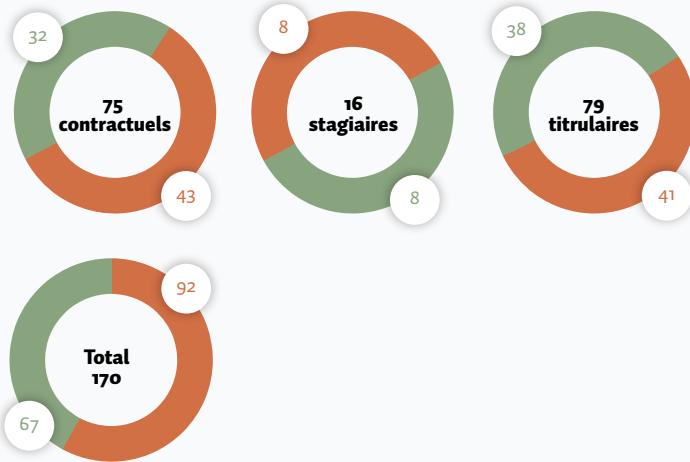
► *Répartition par catégorie des recrutements internes*

○ Hommes ● Femmes



► Répartition par statut des recrutements externes

● Hommes ● Femmes



3. LE PLAN D'ACTION 2024 - 2026

Plan d'action sur la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **2024 - 2026**



→ Couverture du plan d'action sur la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024 - 2026

La MEL a poursuivi et renforcé sa démarche vers davantage d'égalité professionnelle par la mise en œuvre d'un plan d'action 2024 - 2026 élargi à la diversité. Il a été complété par un nouvel axe visant le développement d'une culture de l'égalité et de la diversité à la MEL.

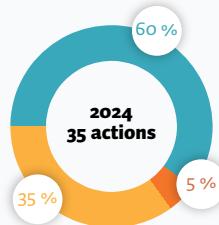
Après une année de mise en œuvre, le bilan 2024 montre des avancées significatives :

- 60 % des actions sont réalisées ;
- 35 % sont en cours ;
- 5 % restent à réaliser car programmées pour 2026.

En effet, sur 35 actions, 21 ont été réalisées en 2024, 12 sont en cours de réalisation et 2 restent à réaliser (prévues pour 2026).

► *Avancée des actions mises en oeuvre par le plan d'ation en 2024*

- Actions réalisées
- Actions à réaliser
- Actions en cours



Le bilan détaillé pour l'année 2024 a été présenté aux organisations syndicales lors du Comité social territorial et salué lors de la remise des labels par l'AFNOR en juin 2025.

Les principales actions réalisées sont présentées de façon détaillée dans ce rapport.

Pour diffuser les réflexions, actualités et les avancées réalisées sur les thématiques de l'égalité professionnelle et de la diversité, la MEL s'appuie sur :

- les canaux de communication internes (détaillés dans le point 15) ;
- un réseau des collègues référents dans les différents pôles ;
- une veille spécifique diffusée deux à trois fois par an par le Centre de documentation ;
- un fil d'information interne Webex composé de près de 400 collègues à l'été 2025.

A. 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 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.).

► *Évolution 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
2024	29 400 €	26 725 €	Labels AFNOR, sensibilisations, protections périodiques, stage mutualisé, CORIF, goodies

B. LA MEL, MEMBRE DU CLUB MIXITÉ DU CORIF

En 2023, la MEL a délibéré pour renouveler son adhésion au Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes (CORIF) pour toute la durée du plan d'action, soit jusqu'en 2026.

Cette adhésion permet de participer aux rencontres du « club mixité » et de bénéficier de partages d'expériences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes avec les grandes entreprises, associations et collectivités du territoire.

En décembre 2024, la MEL a participé à l'animation des tables rondes proposées lors de la soirée du Club mixité sur le recrutement inclusif. Les travaux présentés ce soir-là ont fait l'objet d'un livre blanc.

LIVRE BLANC SUR LE RECRUTEMENT INCLUSIF



Elaboré par le Club mixité et le CORIF



Cofinancé par
l'Union européenne



↪ Couverture du livre blanc sur le recrutement inclusif



↪ Photographie des collègues de la MEL animant une table ronde sur la marque employeur avec l'entreprise Spie Batignolles et la Caisse d'épargne

4. LE PROCESSUS DE LABÉLISATION AFNOR



↪ Logo du label « diversité » de l'AFNOR



↪ Logo du label « égalité professionnelle » de l'AFNOR

Créé en 2004 par l'AFNOR, le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Le label « Diversité » a été mis en place en 2008. Il a pour objectifs de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé.

La MEL a déposé sa candidature aux labels « égalité » et « diversité » auprès de l'AFNOR en mars 2024. Un audit a été réalisé, sur sites, en juin. Une délégation s'est rendue à Paris en décembre pour défendre la candidature de la MEL auprès de la commission Diversité de l'AFNOR et, en mars 2025, pour la commission Égalité.

Les membres des commissions ont donné une suite favorable à l'attribution des deux labels à la Métropole Européenne de Lille.

La MEL est la première collectivité des Hauts-de-France à obtenir cette double distinction. Ces récompenses sont les fruits d'un portage fort de la démarche, d'un accueil adapté des personnes en situation de handicap, d'un meilleur signalement des situations problématiques et d'une culture de l'égalité professionnelle développée.

L'AFNOR a procédé à la remise officielle des labels le 19 juin 2025 dans les locaux de la MEL, en présence des agents et agentes, élus et partenaires.



↪ Photographie de la représentante de l'AFNOR remettant les labels encadrés à Christian Mathon et aux équipes de la MEL, le 19 juin 2025 dans les locaux de la MEL

5. LA FORMATION

A. FORMATION À L'ÉGALITÉ ET À LA DIVERSITÉ DES AGENTS ET AGENTES DU PÔLE RHID

100 % des agents et agentes du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues* ont été invités à suivre une formation à l'égalité et la diversité. La démarche a débuté en janvier 2023 et la dernière session a eu lieu le 10 décembre 2024. 152 personnes ont été formées. Les agents et agentes travaillant au sein des services de ressources humaines ont bénéficié d'une journée de formation dispensée par un organisme expert. L'objectif était d'acquérir un bon niveau de connaissances sur l'égalité et la diversité (cadre réglementaire, chiffres clés, discriminations, biais, facteurs d'inégalités, violences sexistes et sexuelles, etc.).

B. MANAGER LA DIVERSITÉ

Une nouvelle version de cette formation est proposée aux managers avec plus de cas pratiques. Une journée de formation test a été réalisée le 24 septembre 2024 auprès de 15 managers. Trois sessions ont été programmées au premier semestre de 2025. L'objectif pédagogique est d'outiller les managers afin de favoriser les pratiques managériales inclusives et non discriminantes.

C. LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

140 managers des pôles *Ressources humaines, innovation et dialogues* et *Secrétariat général et administration* ont été formés début 2025. Cette formation répond à un besoin détecté lors du déploiement des fresques de la diversité.

D. LA FRESQUE DE LA DIVERSITÉ DEVIENT OBLIGATOIRE

En milieu d'année 2024, la MEL a rendu obligatoire la sensibilisation de l'ensemble de ses équipes au risque de discrimination via la fresque de la diversité. Une équipe de formateurs et formatrices internes a été constituée et formée à l'animation de la fresque début 2024. Huit nouvelles personnes ont été formées en novembre 2024 pour proposer davantage de sessions en 2025.

En un an, plus de 600 collègues ont été sensibilisés aux discriminations, soit 20 % de l'effectif total. Pour faciliter l'accès à cette formation, des sessions sont aussi organisées sur les sites extérieurs de la MEL (Euralliance, Biotope 2, unités territoriales, délégation territoriale, Mosaïc, etc.).



↪ Photographie de cartes utilisées pour réaliser la fresque de la diversité

E. 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 objectifs 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 été formées en 2022, 334 en 2023, 1 130 à l'été 2024. À l'été 2025, ce sont environ 2 400 agents et agentes qui ont suivi la formation à la laïcité.

F. 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 six ateliers organisés en 2023 (RH, agents, agentes et atelier OS).

G. LA PUBLICATION D'UNE NOUVELLE VERSION DU GUIDE DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

En janvier 2024, une nouvelle version du guide a été publiée et diffusée aux équipes de la MEL en version papier et numérique. Cette édition a été conçue en tenant compte des recommandations du langage Facile À Lire et à Comprendre (FALC), afin de garantir une accessibilité de lecture maximale. Le guide intègre des contenus enrichis sur les fondamentaux de l'intelligence collective ainsi qu'une introduction aux biais comportementaux et aux pratiques inclusives.

Les objectifs visés :

- poursuivre la promotion et l'accompagnement en interne de la culture de l'intelligence collective fondée sur la bienveillance, l'inclusion, l'équité, l'écoute, le respect mutuel et le non-jugement ;
- sensibiliser aux biais sociaux cognitifs pour favoriser les dynamiques de groupe plus justes ;
- encourager la conception d'ateliers d'intelligence collective inclusifs.

Chiffres clés :

- 150 guides transmis aux directeurs et directrices de la MEL ainsi qu'aux 54 référents et référentes de pôle ;
- plus de 50 outils d'animation sélectionnés pour leur caractère équitable ;
- en 2024, 8 formations organisées, soit environ 50 nouveaux agents et agentes sensibilisés.

6. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION

A. LES ACTIONS PROPOSÉES D'OCTOBRE 2024 À JUILLET 2025

En complément des formations, des actions de sensibilisation sont régulièrement proposées aux agents et agentes :

- une sensibilisation par mois a été animée par le CIDFF, d'octobre 2024 à juillet 2025, sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (10 à 20 personnes présentes pour chacun des 10 ateliers) ;
- une carte à gratter a été distribuée dans le cadre de la journée internationale des personnes handicapées en décembre 2024 (658 agents et agentes ont participé à la tombola) ;
- un cycle de trois conférences a été proposé pour mieux accueillir la diversité LGBT+ au travail avec la fondation Le Refuge (130 à 180 collègues ont assisté en présentiel ou en visio) ;
- une journée de jeu vidéo a été organisée en février 2025 sur les propos discriminatoires au travail : sexismes, validisme, âgisme, racisme (50 sessions ouvertes).



↪ Photographie de la carte à gratter « Le quiz handicap » et des récompenses offertes aux collègues (handibox, stylos et autocollants)



↪ Photographie de collègues assistant à la conférence sur la diversité LGBT+ dans la salle du Conseil et en visio

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

Le guide « Agissons ensemble contre le sexisme ordinaire » a été créé à l'appui des sciences comportementales et suite à une expérimentation menée avec des collègues. Il rappelle pourquoi il est important de montrer son engagement pour l'égalité professionnelle, il aide à argumenter pour déconstruire les idées reçues, il recense les conseils et les répliques types proposés par les collègues lors des ateliers ainsi que les comportements à adopter pour devenir un ou une bonne allié.



↪ Visuels issus du guide « Agissons ensemble contre le sexisme ordinaire »

7. LA STRATÉGIE HANDICAP

A. L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

► *Évolution du nombre d'emploi de personnes en situation de handicap*

● Part de l'effectif global ● Nombre d'agents



À titre de comparaison, la fonction publique présente un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 5,93 % en 2024.

Pour la fonction publique territoriale, ce taux atteint 7,24 %. Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale a produit une synthèse à partir des données transmises par 15 métropoles, dans le cadre de la production de leur Rapport social unique. Elle indique un taux cumulé de 6,4 % en 2024 pour ces 15 métropoles.

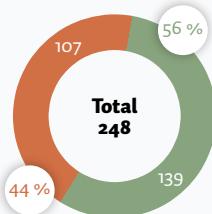
► *Répartition par catégorie et statut des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	16	30	1	3
B	23	23	1	0
C	66	80	0	3
Total	105	133	2	6

1. Source : AMF-Maire info février 2025

► Répartition

- Hommes
- Femmes



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

L'année 2024 marque la troisième et dernière année de la quatrième convention signée entre la MEL et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le FIPHFP est un organisme qui accompagne les employeurs publics comme la MEL dans la mise en œuvre d'actions visant à favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap. Grâce à cette convention, plusieurs initiatives sont déployées pour recruter, accompagner et former ces personnes. Par ailleurs, des campagnes de sensibilisation au handicap seront également organisées à destination des équipes de la MEL.

Un budget total de plus de 1,5 million d'euros est dédié à ces actions, dont une aide de 543 000 euros apportée par le FIPHFP.

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

Du 18 au 22 novembre 2024, la MEL a participé à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

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

Dans ce cadre, le Centre médico-social (CMS) et la mission handicap de la MEL ont mené plusieurs actions, parmi lesquelles :

— les lundi 18 et mercredi 20 novembre, deux séances de repas dans le noir ont été proposées à 18 agents et agentes au restaurant administratif. Cette immersion vise à sensibiliser en simulant la situation d'une personne non voyante. Ces séances ont été réalisées avec le soutien de l'association REMORA, qui regroupe des personnes aveugles et malvoyantes ;



↪ Photographie de collègues participant au déjeuner dans le noir, avec leurs plateaux repas et les yeux masqués.

- une équipe du CMS a participé aux Handi'Hauts'lympics, un événement convivial des Hauts-de-France qui existe depuis 12 ans. Ce rendez-vous met en avant les valeurs du sport pour promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Chaque équipe est composée de 10 personnes : six employeurs, deux partenaires et deux demandeurs d'emploi en situation de handicap ;



↪ Photographie de collègues posant en tenue de sport et chasubles à l'occasion de l'événement Handi'Hauts'lympics.

- le Duo Day, organisé le 21 novembre, est un événement national où une entreprise, collectivité ou association accueille une personne en situation de handicap en duo avec un professionnel volontaire. Au programme : découverte du métier, participation active et immersion en entreprise. Cette journée est une belle opportunité pour créer du lien, changer de regard et dépasser ensemble les préjugés.

Cette année, 10 duos ont été formés pour les postes suivants :

- menuisier ;
- correspondant gens du voyage ;
- technicien en maintenance informatique ;
- technico-administratif famille, juridique et informatique ;
- agent à la mission numérique ;
- chargé d'accueil ;
- découverte des services des ressources humaines ;
- jardinier spécialisé / gestionnaire des milieux naturels ;
- magasinier polyvalent ;
- concepteur de projets espaces publics.

► *Évolution du nombre de duos formés pour le dispositif Duoday*

	2022	2023	2024
Nombre de duos formés	5	4	10
Nombre de propositions de duos	12	8	12



⇨ Logo du dispositif Duo Day

D.LA DOUBLE DOTATION DES AMÉNAGEMENTS POUR LE POSTE DE TÉLÉTRAVAIL

À l'initiative des membres du Comité social et économique (CSE), le projet de double dotation des aménagements pour le poste de télétravail a été lancé.

Tous les agents et agentes en situation de handicap qui télétravaillent ont été interrogés sur leurs besoins et ont été accompagnés par des ergonomes.

D'une part, cela a permis d'apporter un certain nombre de conseils aux collègues pour une bonne installation en télétravail.

D'autre part, une quarantaine d'agents ont bénéficié d'un aménagement de poste compensatoire au domicile : siège adapté, plan de travail réglable électriquement en hauteur, luminaire, écran de grande taille, etc. Ces aménagements techniques représentent un budget de plus de 70 000 €.

En mars 2025, cette action a été récompensée lors du Tour de France des 20 ans du FIPHFP par le Trophée Emploi public et handicap, catégorie Maintien dans l'emploi.

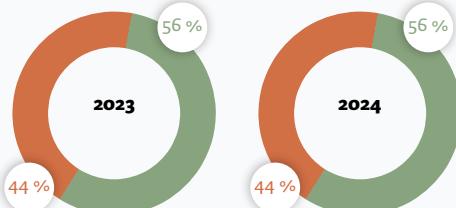
8. LES SENIORS

A. LA STRATÉGIE SENIOR

La stratégie Senior a pour objectif l'évolution de la gestion des ressources humaines afin d'accompagner plus efficacement les collègues dès l'âge de 50 ans. Plus d'une vingtaine d'actions sont actuellement déployées.

► Répartition des personnes de plus de 50 ans sur emploi permanent actif

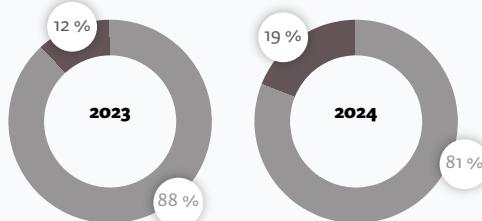
● Hommes ● Femmes



En 2024, 1183 agents et agentes ont plus de 50 ans, soit 41 % de l'effectif global.

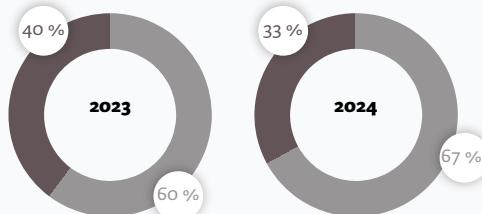
► Taux de recrutement des agents et agentes de plus de 50 ans

● 50 ans et plus ● Moins de 50 ans



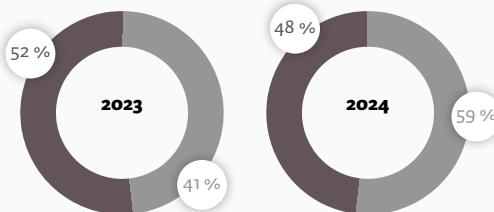
► Part des agents et agentes de plus de 50 ans sur l'avancement de grade

● 50 ans et plus ● Moins de 50 ans



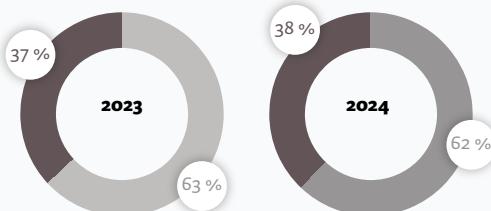
► **Part des agents et agentes de plus de 50 ans sur la promotion interne**

● 50 ans et plus ● Moins de 50 ans



► **Taux de formation des agents et agentes de plus de 50 ans**

● 50 ans et plus ● Moins de 50 ans



B. LA RETRAITE

► **Âge moyen de départ à la retraite**

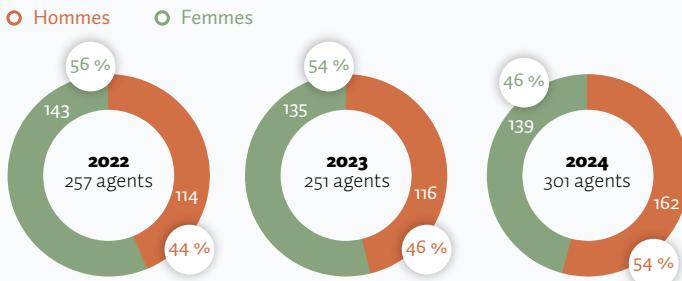
● Hommes ● Femmes ● Total



9. L'ÉGALITÉ DES CHANCES

A. L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

► Répartition des stagiaires



B. MON STAGE DE 3ÈME

Depuis février 2023, la MEL déploie un stage de 3^e mutualisé, organisé en coopération entre les équipes jeunesse, recrutement, politique de la ville, égalité-diversité de la MEL et l'association FACE MEL.

En février 2025, il a permis d'accueillir 11 jeunes (cinq garçons et six filles), issus de collèges de la métropole et majoritairement situés en Réseau d'éducation prioritaire (REP). Un élève était scolarisé en Section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA).

Durant la semaine, 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, du numérique et de la donnée, de la régie de travaux, du juridique et des assurances, de la culture, de l'entretien des espaces verts et d'écogarde.



↪ Photographie des élèves de 3^e autour d'une grande table durant le temps de restitution de leur stage avec les collègues les ayant accueillis

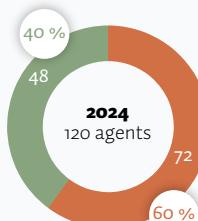
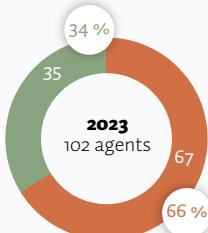
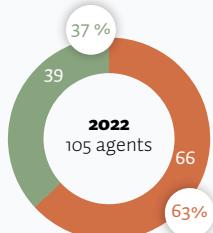
C. LA STRATÉGIE APPRENTISSAGE

La MEL développe 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 79 % entre 2018 et 2024.

► Répartition des apprentis et apprenties

● Hommes ● Femmes



La MEL veille à la diversité des profils des apprentis et apprenties en recrutant aussi avant le baccalauréat. En 2024, 10 % des jeunes en apprentissage à la MEL avaient un niveau d'études inférieur au baccalauréat.

D.LE MENTORAT

En 2024, la MEL a continué à encourager ses agents et agentes à s'engager dans des dispositifs de mentorat. Pour rappel, le mentorat est une activité bénévole qui consiste, pour un professionnel, à accompagner un jeune sur son temps libre afin de lui permettre, par exemple, de réussir ses études ou de s'orienter professionnellement. Ces dispositifs sont proposés de manière systématique lors de chaque séance d'accueil des nouveaux recrutés. Deux nouveaux mentors ont été recensés en 2024.

L'objectif en 2025 est de créer au sein de la MEL une communauté des mentors, afin de parfaire leur recensement et de leur permettre d'échanger sur les bonnes pratiques. Un document unique de communication à destination des agents et agentes, présentant l'ensemble des dispositifs présents sur le territoire, est également en cours de réalisation, en lien avec le Collectif mentorat.

E.LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Par délibération en date du 29 novembre 2024, la MEL a adopté le lancement d'une expérimentation portant sur le mécénat de compétences. Depuis le 1^{er} janvier 2025, 11 agents et agentes se sont engagés pour une durée d'un an à mettre à profit leur compétences, deux jours par mois, sur leur temps de travail, au profit de huit associations œuvrant pour l'égalité des chances sur le territoire de la MEL (dispositifs de mentorat, aide à l'insertion professionnelle...).

Les conventions liant la MEL à ces associations ont été signés le 18 décembre 2024, en présence du Vice-président Christian Mathon.



↪ Photographie des collègues s'engageant dans le mécénat de compétences au côté des membres des associations partenaires et de Christian Mathon

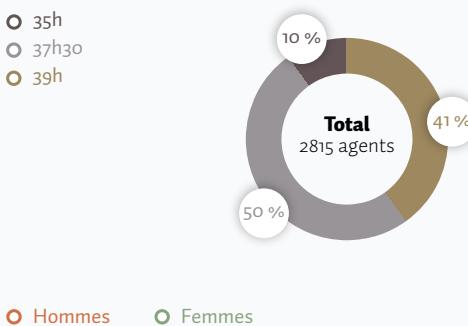
Un premier bilan de cette expérimentation sera réalisé au terme du premier trimestre 2025.

10. LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

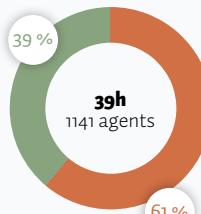
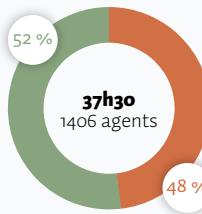
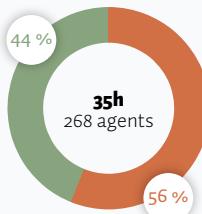
A. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

► Répartition de l'effectif par cycle de travail

- 35h
- 37h30
- 39h



● Hommes ● Femmes



► *Répartition de l'effectif en OTT 4,5 jours par semaine*



► *Répartition de l'effectif en OTT 9 jours sur 10*



B. LE TÉLÉTRAVAIL

De nouvelles modalités de télétravail ont été mises en œuvre depuis janvier 2024 (indemnité revalorisée, ouverture aux collègues en renfort, remplacement, apprentissage, etc.).

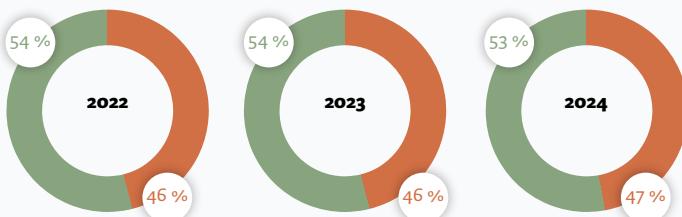
La dématérialisation de l'autorisation de télétravail a été mise en œuvre au 1^{er} octobre 2024. Cette nouvelle procédure permet d'accélérer les délais de traitement et simplifie la procédure.

► **Évolution des postes éligibles au télétravail**



► **Répartition des bénéficiaires du télétravail**

○ Hommes ○ Femmes



► **Répartition des bénéficiaires du télétravail par sexe et par tranche d'âge**

	Hommes	Femmes	Total
Moins de 35 ans	147	155	302
35 à 49 ans	448	535	983
50 ans et plus	307	340	647
Total	902	1 030	1 932

C. LE GUIDE DE LA PARENTALITÉ

Chaque année, la MEL actualise le guide de la parentalité « Parents, s'occuper de ses parents et être parent ». Ce guide est le document de référence pour les futurs parents, parents et personnes aidantes. Il contient des conseils pratiques, recense les droits spécifiques et contacts utiles.

De nouveaux dispositifs sont régulièrement proposés comme l'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les parents engagés dans un parcours d'adoption.

Il est notamment remis lors de l'accueil des nouvelles personnes recrutées.



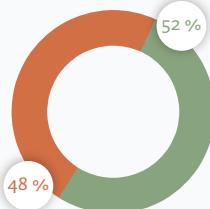
↪ Couverture du guide de la parentalité « Parents, s'occuper de ses parents et être parent »

11. L'ABSENTÉISME

(Hors maternité et paternité)

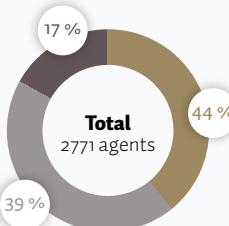
- ▶ **Répartition des personnes absentes au moins une journée pour raison médicale**

● Hommes
● Femmes



- ▶ **Répartition par tranche d'âge des personnes absentes au moins une journée pour raison médicale**

● Moins de 35 ans
● 35 à 49 ans
● 50 ans et plus



- ▶ **Répartition par sexe des accidents (de travail, de trajet ou maladie professionnelle) avec arrêt**

	Hommes	Femmes
Accident de trajet	14	17
Accident du travail	44	29
Maladie professionnelle et congé invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	5	3
Total (112 personnes)	63 personnes, 56 %	49 personnes, 44 %

12. L'ACTION SOCIALE ET LA CONCIERGERIE

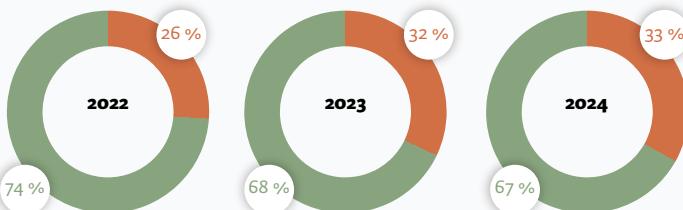
A. L'ASSISTANCE SOCIALE

En 2024, l'assistante sociale a réalisé 515 interventions.

B. LA CONCIERGERIE

► *Répartition des bénéficiaires des prestations de la conciergerie*

● Hommes ● Femmes



En 2024, 2 048 prestations délivrées par la conciergerie pour 669 hommes et 1 379 femmes.

Les prestations de livraison (colis, pharmacie et biocabas) restent les plus prisées.

Une nouvelle proposition a été mise en place en direction des collègues des sites extérieurs. Les chocolats de Pâques sont livrés sur sites à Euralliance et Biotope 2.

C. LA PARTICIPATION EMPLOYEUR MUTUELLE

Le montant de la participation employeur s'élève à 1 539 653 €.

► Répartition des bénéficiaires de la participation employeur mutuelle par catégorie et par sexe

Bénéficiaires	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	389	403	390	402	411	446
Catégorie B	265	225	257	209	280	217
Catégorie C	537	388	502	353	486	342
Apprentis	13	5	7	3	11	6
Sous-total	1 204	1 021	1 156	967	1 188	1 011
Total	2 225 (72 %)		2 123 (69 %)		2 199 (76 %)	

D. LA MISE À DISPOSITION DE PLACES DE CRÈCHES

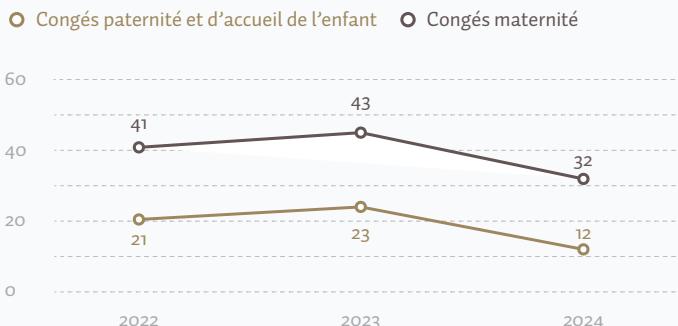
Depuis janvier 2007, la MEL a fait le choix d'accompagner ses personnels en réservant des places en crèche réparties sur le territoire, en fonction des besoins identifiés. Avec le développement du télétravail et l'évolution des organisations du temps de travail, les parents recherchent aujourd'hui davantage des solutions de garde proches de leur domicile.

Pour répondre à ces nouvelles attentes, les marchés ont été renouvelés en 2023 afin d'adapter l'offre aux besoins des parents. La MEL dispose actuellement de 40 places réservées.

Par ailleurs, afin de maintenir l'engagement financier de la Caisse d'allocations familiales (CAF) de Lille pour la période 2023-2027, la MEL a signé un contrat territorial réservataire employeur pour ces places dans les Établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

E. LES CONGÉS D'ACCUEIL DE L'ENFANT

► *Évolution du nombre de congés paternité et maternité*



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 deux périodes : une période obligatoire après la naissance et une période facultative à prendre dans les six mois de la naissance.

F. LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

1 323 agents et agentes ont été concernés par au moins une autorisation spéciale d'absence (ASA). 43 % de ces autorisations concernent la garde d'enfants.

En 2025, une nouvelle ASA pour les parents engagés dans un parcours d'adoption est proposée.

G.LE DON DE JOURS DE CONGÉS

807 jours ont été versés au dispositif. 524 jours ont été octroyés à des agents et agentes répondant aux critères d'attribution de don de jours.

H.LA SUBVENTION AU COMITÉ D'ACTION SOCIALE

Le montant de la subvention versée par la MEL au Comité d'action sociale est de 1,5 million d'euros.

13. 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*

	2023	2024
Violence physique	1	0
Violence sexuelle	0	1
Acte de discrimination	0	1
Harcèlement moral	10	16
Harcèlement sexuel	4	2
Agissements sexistes	2	1
Intimidation	0	2
Menaces	8	9
Total	25	32

► *Répartition des signalements par typologie et par sexe*

	2023			2024		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Violence physique	0	1	1	0	0	0
Violence sexuelle	0	0	0	0	1	1
Actes de discrimination	0	1	1	0	1	1
Harcèlement moral	2	8	10	7	9	16
Harcèlement sexuel	1	3	4	0	2	2
Agissements sexistes	0	2	2	0	1	1
Intimidation	0	0	0	0	2	2
Menaces	5	3	8	5	4	9
Total	8	18	26	12	20	32

► *Nombre d'actes recensés et ventilés par type de suite donnée en 2024*

Type de suite donnée	Nombre d'actes recensés
Accueil	28
Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	17
Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte	0
Mesures de mise à l'abri de la victime	7
Mise en place d'une enquête	7
Sanctions prises	2
Usage du droit de réponse ou de rectification	0
Signalement article 40 code de procédure pénale	0
Signalement plateforme Pharos	0
Signalement auprès d'un hébergeur ou d'un fournisseur d'accès	0
Autres mesures	0
Total	61

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.

A. LE VIOLENTOMÈTRE

À l'occasion de la journée contre les violences faites aux femmes, un violentomètre interne a été réalisé et diffusé aux collègues. Il renvoie notamment vers le dispositif de signalement.



↪ Visuel du violentomètre représentant une échelle des comportements et propos au travail, de la relation saine jusqu'à la situation qui nécessite une protection

14. L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

A. ÉVOLUTION DE L'INTRANET

Une nouvelle version de *Notre Sezam !* a été déployée en mars 2025. Côté accessibilité, cette version a gardé la possibilité d'agrandir la taille de la police. La nouveauté est de pouvoir modifier le contraste.

B. L'EXPÉRIENCE DU DUO DAY

Dans le cadre du Duo Day 2024, la direction Numérique a accueilli une personne en reconversion professionnelle, pour une immersion au sein du centre de services. Jardinier de métier, il a exprimé un vif intérêt pour le métier de technicien.

La journée a été rythmée par la visite de plusieurs sites emblématiques de la collectivité : Biotope 2, l'unité territoriale de Lille - Seclin (UTLS), les services de l'assainissement et de la voirie, Sourceo, le Labo, l'imprimerie et les Archives de Ronchin.

Cette immersion lui a offert une vision concrète et complète des missions de la MEL, dans un esprit d'échange enrichissant et de découverte mutuelle.



↪ Photographie d'une collègue posant avec la personne accueillie pour le Duo Day, devant le transat géant installé pour promouvoir le Tour de France cycliste

C. LA CONTRIBUTION À LA RÉUSSITE DES ACTIONS DE SENSIBILISATION

Le 6 février 2025, la MEL a organisé un atelier de sensibilisation aux discriminations au travail, basé sur un jeu vidéo immersif. À cette occasion, la direction Numérique a mis à disposition 30 ordinateurs portables, préparés et configurés spécialement par ses équipes. L'objectif de l'atelier était d'amener les participants à reconnaître les discriminations interdites par le Code pénal et le Code du travail. Les thématiques abordées incluaient le racisme, l'âgisme, le validisme et le sexism.



↪ Photographie de collègues utilisant les ordinateurs durant la sensibilisation via le jeu vidéo

D. L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

La direction Numérique accueille régulièrement des jeunes en stage d'observation ou de découverte professionnelle (3^e, collège, lycée). L'objectif est de leur faire découvrir les différents métiers de la direction, l'environnement de travail, les compétences nécessaires des métiers du numérique.

Un partenariat a été mis en place avec le CMS et la mission handicap dans le cadre du programme « BOETH », afin de favoriser l'inclusion des jeunes en situation de handicap dans ces démarches d'orientation.

COMMUNICATION INTERNE, ACTIONS MENÉES DE JUILLET 2024 À JUIN 2025

A. LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

À l'issue de chaque séance, un résumé ainsi que le compte rendu sont transmis aux agents et agentes. Certains thèmes abordés concernent l'égalité et la diversité : bilan annuel de la stratégie senior, bilan du plan d'action égalité femmes-hommes et diversité, le mécénat de compétences, l'index égalité femmes-hommes, etc.

La diffusion s'effectue sur *Notre Sezam !* via des actualités dédiées et un lien direct vers les comptes rendus de séances.

B. LE DUO DAY

Chaque année, la MEL offre à ses équipes l'opportunité de participer au Duo Day et de faire découvrir, le temps d'une journée, leur métier ou leur service à une personne en situation de handicap.

La diffusion se fait sur *Notre Sezam !*, la newsletter hebdomadaire et les écrans d'affichage dynamique à partir de juillet 2024.

C. LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Des chiffres clés issus du RSU, en lien avec de grandes thématiques traitées en communication interne — comme l'égalité femmes-hommes, la diversité, le handicap, le recrutement, le plan senior, etc. — sont diffusés sur les écrans d'affichage dynamique de septembre 2024 à février 2025.

D. LA NOUVELLE PROGRAMMATION ANNUELLE DE SENSIBILISATIONS

Une communication sur le nouveau programme de sensibilisations à l'égalité et à la diversité est adressée à l'ensemble des agents et agentes, dans le cadre du plan d'action égalité et diversité. Pour l'accompagner, une rubrique dédiée est proposée, au minimum une fois par mois, dans la newsletter hebdomadaire. La diffusion s'effectue dans la newsletter hebdomadaire, les podcasts, les écrans d'affichage dynamique et *Notre Sezam !* (diffusion d'octobre 2024 à juillet 2025).

E. LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL

À l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, une campagne de sensibilisation sur les violences au travail a été réalisée en interne, sur la base de faits réels, et sous le format d'une bande dessinée. Cette initiative vise à sensibiliser les équipes aux situations de violence rencontrées au quotidien, en s'appuyant sur le dispositif de signalement et le violentomètre.

La diffusion s'effectue sur *Notre magazine !*, *Notre Sezam !*, la newsletter hebdomadaire, les écrans d'affichage dynamique, les podcasts ainsi que via un affichage sur site, de novembre à décembre 2024.



→ Une des planches de bande dessinée issue de la campagne de sensibilisation à l'égalité et à la diversité

Par ailleurs, la MEL incite ses équipes à participer à la course contre les violences faites aux femmes en offrant des dossards. En novembre 2024, 52 collègues ont participé.



↪ Photographie d'un groupe de collègues de la MEL vêtus du t-shirt #STOP, à l'occasion de la course pédestre contre les violences faites aux femmes.

F. LE DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT ET SON VIOLENTOMÈTRE

Pour compléter le dispositif de signalement, un violentomètre a été édité et mis à la disposition de l'ensemble des équipes. Conçu pour aider à identifier les situations potentiellement à risque, il permet ainsi de déterminer s'il convient de réaliser un signalement ou de contacter un collègue ou un manager. Cette communication a pour objectif avant tout la pédagogie.

La diffusion s'effectue sur *Notre Sezam !*, la newsletter hebdomadaire et via les publications de novembre 2024.

G. LA VERSION AUDIO DE NOTRE MAGAZINE !

Le magazine interne a fait peau neuve en novembre 2024 avec une version plus aérée et complète, incluant un enregistrement audio systématique de l'intégralité

du support. Accessible via un QR code et des liens hypertextes, cette version audio permet de faciliter l'accès au contenu et de répondre aux divers besoins des agents et agentes.

H. LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

À l'occasion de cette journée, une communication attractive a été organisée autour de la diffusion de cartes à gratter « Le quiz handicap ». Cette communication avait pour objectif de rappeler les engagements de la MEL en faveur du handicap et de l'accessibilité – tant en interne que sur le territoire – tout en mettant en lumière le rôle de la Commission intercommunale d'accessibilité (CIA) dans l'élaboration de politiques publiques inclusives (article dédié).

Le nombre total de personnes ayant participé à la tombola proposée suite au quiz a ensuite été diffusé sous forme de « chiffre de la semaine » dans la newsletter hebdomadaire.

La diffusion s'est effectuée dans la newsletter hebdomadaire, *Nos podcasts !, Notre Sezam !* et les écrans d'affichage dynamique à partir du 28 novembre 2024.

Pour compléter cette sensibilisation, deux sessions de « déjeuner dans le noir » ont été proposées les 18 et 20 novembre, diffusées sur *Notre Sezam !* et sur les écrans d'affichage dynamique.

I. L'ENQUÊTE BISANNUELLE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'ensemble des collègues a été sollicité pour participer à l'enquête sur les conditions de travail. Deux retours sur les résultats ont été programmés le 18 décembre 2024 et le 30 janvier 2025. Ces temps de présentation ont permis de contextualiser le cadre de l'enquête et d'accompagner la présentation des résultats afin d'en faciliter la compréhension. Au total, 550 collègues ont assisté à ces restitutions.

Diffusion sur *Notre Sezam !*, la newsletter hebdomadaire et par envoi d'invitations à l'ensemble des équipes.

J. LE DISPOSITIF « MON STAGE DE 3^E »

Afin de mettre en valeur l'engagement de la MEL et des différents collègues mobilisés, une actualité a été rédigée pour présenter ce dispositif. Cette communication avait pour vocation de rappeler les enjeux, de lutter contre les clichés persistants concernant l'orientation scolaire et la mixité des métiers. Elle a aussi permis de souligner l'opportunité de découvrir les métiers liés à la fonction publique territoriale.

Diffusion sur *Notre Sezam !* et sur les écrans d'affichage dynamique, le 4 février 2025.

K. LE RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES ET DIVERSITÉ 2023 - 2024

Ce rapport a été diffusé via divers canaux de communication afin d'informer les collègues et de valoriser les projets concrets ainsi que les mesures portées par la MEL. Il s'agit de mettre en avant :

- les actions déployées par l'Administration dans la continuité de son plan d'action ;
- les projets portés par les services, matérialisés par la mise en œuvre de différentes politiques publiques.

Diffusion à partir de février 2025 sur *Notre Sezam !*, *Notre magazine !* et les écrans d'affichage dynamique.

L. AGIR CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE À L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Cette date est l'occasion de rappeler les engagements de la MEL en faveur de l'égalité professionnelle ainsi que les initiatives portées par l'Administration. À cet effet, un guide intitulé « Agissons ensemble contre le sexeisme ordinaire » a été diffusé. Il a été conçu avec les collègues et en s'appuyant sur une approche issue des sciences comportementales. Son objectif est de permettre aux agents et agentes de réagir face au sexeisme ordinaire et de les outiller pour instaurer un environnement de travail plus inclusif. Parallèlement, une actualité reprenant

les grands engagements de la MEL en faveur des droits des femmes a été diffusée afin de rappeler les engagements pris et de mettre en lumière la démarche continue sur ce thème, à travers des actions et des avancées concrètes.

Diffusion sur *Notre Sezam !*, la newsletter hebdomadaire, *Nos podcasts !* et les écrans d'affichage dynamique en mars 2025.

M. LE NOUVEL INTRANET NOTRE SEZAM !

Une nouvelle version de l'intranet a été déployée le 4 mars 2025. Plus lisible, ergonomique et conçu pour répondre aux besoins des équipes sur la base de leurs retours d'expérience, ce nouvel outil offre plusieurs fonctionnalités renforçant son accessibilité :

- une version contrastée ;
- la possibilité d'augmenter la taille des polices ;
- une ergonomie simplifiée et repensée, organisée par grandes rubriques pratiques.

Des temps d'échange sur les principaux sites ainsi qu'un groupe d'entraide via Webex ont été proposés pour accompagner au mieux les collègues dans cette transition.

N. LA RECONDUITE DU DISPOSITIF DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

En mai 2025, la reconduite du mécénat de compétences a été expliquée et communiquée. Ce dispositif permet aux collègues de transmettre leurs compétences professionnelles à des associations œuvrant pour des projets de territoire, valorisant ainsi l'engagement des personnes impliquées.

Diffusion sur *Notre Sezam !*, sur les écrans d'affichage dynamique, dans la newsletter hebdomadaire, *Nos podcasts !* et lors de la séance d'intégration des nouveaux recrutés du 23 mai 2025.

0. LE GUIDE DE LA PARENTALITÉ

Une version actualisée du guide de la parentalité a été réalisée en 2025, en mettant en avant les nouveautés et évolutions réglementaires. Une communication associée accompagne la sortie de ce guide afin d'en assurer une large promotion. Par ailleurs, ce guide est mis à disposition de chaque nouvel arrivant ou nouvelle arrivante, lors de sa séance d'accueil.

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

1. LES LABELLISATIONS DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DE L'AFNOR

La démarche de labellisation de l'administration a été présentée en 2024. Pour faire suite à ces communications d'information et de sensibilisation, d'autres actions ont permis de suivre le processus de labellisation. Lors de l'obtention du label Diversité en décembre 2024, un article a été rédigé pour annoncer cette obtention et rappeler la démarche d'amélioration continue de l'administration, en insistant sur les grands axes du plan d'action « Diversité et égalité femmes-hommes 2024-2026 ». Cet article évoquait également la quête du label Égalité, les principales actions menées sur le territoire en matière de diversité ainsi qu'un rappel du rapport égalité femmes-hommes et diversité 2023-2024.

Diffusion en décembre 2024 et janvier 2025 via la newsletter hebdomadaire, *Notre Sezam !*, les écrans d'affichage dynamique, *Notre magazine !* et *Nos podcasts !*

L'obtention du label Égalité a ensuite été reprise sur l'ensemble des canaux de communication, offrant l'occasion de rappeler les éléments évalués lors de la candidature de l'administration et de mettre en avant des exemples concrets ainsi que des projets portés par les directions.

Diffusion via la newsletter hebdomadaire, *Notre Sezam !*, les écrans d'affichage dynamique et *Notre magazine !*

L'annonce et la valorisation de la remise officielle de ces labels ont été relayées sur les différents supports, rappelant une nouvelle fois l'engagement de l'administration en faveur d'une politique de diversité et d'égalité femmes-hommes.

Diffusion à partir de juin 2025 dans la newsletter hebdomadaire, *Notre Sezam !* et les écrans d'affichage dynamique.

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 six enjeux :

- 1. Lutter contre les inégalités dès l'enfance, notamment par la réussite éducative et scolaire des jeunes.
- 2. Amplifier la politique d'accès à l'emploi.
- 3. Promouvoir l'accès aux soins et à la prévention.
- 4. œuvrer pour le vivre ensemble.
- 5. Construire une transition écologique solidaire.
- 6. 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.

En 2025, dans le cadre de l'appel à projet du contrat de ville et des solidarités, la MEL a financé huit projets qui ont mis le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de leur action.

Sur le 1^{er} enjeu du contrat et notamment l'accès à la culture pour tous :

- la 4^e édition du Festival littéraire « l'Origine Des Mondes » porté par Mademoiselle S : festival qui accueille des grands noms de la littérature dans les quartiers avec des populations qui ne viennent pas spontanément aux événements littéraires et notamment des autrices. En amont du festival, des temps préparatoires sous forme de rencontres et d'ateliers sont proposés.

Sur le 2^e enjeu du contrat, amplifier la politique d'accès à l'emploi :

- « Passerelles vers l'emploi » porté par Lillomomes. Cette crèche à vocation d'insertion professionnelle répond aux problématiques des modes

- de garde pour les demandeurs et demandeuses d'emploi souhaitant retrouver un emploi et/ou une formation. Il s'agit de soutenir l'accueil des jeunes enfants mais aussi de favoriser le retour à l'emploi des parents (surtout pour les femmes seules avec enfant) en leur réservant 20% des places, au sein de Lillomomes ;
- l'association Sport dans la ville accompagne les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville de la MEL dans leur insertion socioprofessionnelle à travers différents programmes : séances sportives gratuites, insertion professionnelle par un suivi individualisé permettant à chaque jeune de construire son parcours professionnel (de la personne en situation de décrochage scolaire à celle en Master 2), émancipation féminine (promotion de la mixité fille/garçon et de la pratique sportive au féminin), soutien scolaire et entreprenariat ;
 - le projet « Des étoiles et des femmes » est porté par À table citoyens. Il met l'excellence de la gastronomie française au service de l'insertion socioprofessionnelle des femmes en situation de précarité, principalement issues des quartiers prioritaires. Le projet permet à 12 femmes par an d'accéder à une formation intensive et accélérée en CAP Cuisine. La formation a lieu au lycée hôtelier international de Lille, au cœur du quartier de Fives. Chaque femme est parrainée par un chef ou une cheffe gastronomique. Elle accède à une formation certifiante, un accompagnement socioprofessionnel renforcé, des temps de stage et d'immersion dans des restaurants gastronomiques ;
 - le projet « Élégance au pluriel » porté par Pink up vise à restaurer et renforcer l'estime de soi des femmes accompagnées par l'association Solfa. Ce projet concerne notamment les femmes en parcours de réinsertion, hébergement d'urgence, parcours de rue, ou ayant traversé des situations d'addiction et de violence. L'objectif est de retrouver leur confiance en elles pour mieux entamer un parcours vers l'emploi et la stabilité personnelle, en travaillant sur leur image et leur bien-être, à travers des prestations de socio-coiffure et socio-esthétique ;
 - Tous tes possibles porte le projet « Collectif Emploi MEL - D'ac pour l'emploi ». L'objectif est d'accompagner 120 jeunes (entre 18 et 30 ans), dont 60 % de femmes, issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville de la MEL, d'ici fin 2026, vers un CDI, un CDD long, une formation qualifiante ou la création d'entreprise en mobilisant une ingénierie d'accompagnement multi-acteurs ;
 - Le Réseau Alliances pour la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, propose un programme d'accompagnement de femmes vers les métiers dits masculins ou en tension : les métiers de l'ingénierie événementielle (techniques, organisationnel, arts et technologies), les métiers de l'économie circulaire (recyclage, réemploi, innovation), les métiers des technologies intelligentes et sécurisées (cyber sécurité, intelligence artificielle).

Sur le 4^e enjeu du contrat, œuvrer pour le vivre ensemble :

— L'Échappée est un collectif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il a pour objectif l'amélioration de la prise en charge des victimes de violence sexiste et sexuelle sur le territoire, afin de favoriser le retour à l'autonomie, de lutter contre l'isolement et de prévenir les comportements à risque via une action sur les conséquences des psycho-traumatismes. Il participe à l'amélioration de la prévention et de la détection des violences sexuelles, notamment intrafamiliales. Il participe à l'information et la diffusion de bonnes pratiques, afin de mieux protéger les personnes, limiter les situations de violence dans le temps, et éviter les doubles traumatismes liés à un mauvais accueil des victimes lors des révélations de leur vécu à des professionnels. C'est un service d'écoute qui propose des espaces d'expression collective, la formation des professionnels et bénévoles en interaction avec les victimes et des ateliers d'autodéfense.

B. VERS DES ESPACES PUBLICS PLUS INCLUSIFS

Au sein du service *Politique de la ville*, la démarche « Vers des espaces publics plus inclusifs » s'est poursuivie par diverses animations tant internes qu'externes. Ces actions visent à la sensibilisation et à la mobilisation des partenaires sur cet angle d'approche au sein des projets de renouvellement urbain.

La démarche a été présentée lors du Hackathon sur « la place des femmes à Roubaix » organisé par la Préfecture et la Ville de Roubaix le 25 avril 2025.

Un atelier dédié à ce sujet a rassemblé de multiples partenaires (Villes, Préfecture, Région, Département, CCAS, bailleurs, associations, agence...) durant les Assises de la politique de la ville le 23 mai 2025. Le groupe a expérimenté l'observation participante sur la base d'un outil issu de la publication de 2023, après une présentation de la publication, de la feuille de route MEL, du benchmark et des réalisations remarquables repérées.

2. LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET L'EMPLOI

La loi du 4 août 2014 a reconnu officiellement le rôle des collectivités territoriales dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'instar de l'État, elles sont désormais pleinement engagées dans la mise en œuvre d'une politique globale en la matière, tant au sein de leurs institutions que sur l'ensemble de leur territoire.

Depuis plusieurs années, la MEL s'est imposée comme un acteur légitime sur ces enjeux, en menant des actions de proximité innovantes.

Le pôle *Développement économique et emploi* structure son action autour de trois volets :

- les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, initiées ou soutenues par le pôle ;
- les initiatives en faveur de la diversité, pilotées et financées par le pôle ;
- la sensibilisation des partenaires et des équipes du pôle.

A. LES ACTIONS DÉVELOPPÉES POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ce chapitre met en exergue les dispositifs égalité entre les femmes et les hommes déployés en matière d'entrepreneuriat des femmes, d'insertion professionnelle, de coaching et de financement. Différentes directions du pôle sont impliquées dans le pilotage et la mise en œuvre de ces programmes déclinés en deux axes :

- les actions liées à l'entrepreneuriat des femmes ;
- les initiatives assises sur les thématiques d'insertion professionnelle et de numérique.

L'entrepreneuriat des femmes

Muni d'un portefeuille de dispositifs assez complémentaires, le pôle *Développement économique et emploi* représente un des principaux acteurs sur ce pilier « création d'activités 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.

« Les femmes représentent 28 % de la chaîne entrepreneuriale – c'est-à-dire toutes les personnes dans une dynamique entrepreneuriale : intention de créer ou reprendre, projet en cours, cheffes d'entreprises – à la campagne comme à la ville. »²

Plusieurs associations au niveau de la MEL ont créé des programmes d'accompagnement ou de financement spécifique pour lever les freins de l'entrepreneuriat au féminin et résorber cet écart entre les hommes et les femmes.

— Le déjeuner des entrepreneures :

Cet évènement annuel permet de présenter des clubs ou réseaux d'entreprises du territoire métropolitain. Celui-ci est dédié aux femmes entrepreneures dans la perspective de leur présenter l'ADN des réseaux présents ainsi que leurs offres d'accompagnement. L'objectif de ce temps de présentation, de retours d'expériences et d'échanges est de faire découvrir les réseaux féminins existants et inviter les entrepreneures à pousser la porte de ces réseaux selon leur besoin ou envie. Cette dynamique permet également aux 140 femmes concernées de développer leurs réseaux et leur business.

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

— L'accompagnement des femmes par Little Big Women

L'association Little Big Women est un partenaire important de l'accompagnement des femmes entrepreneures. Elle a notamment développé des actions de conseil individuel et collectif :

- les actions individuelles se traduisent par l'accueil, l'accompagnement, le suivi post-création et la mise en réseau ;
- les actions collectives autorisent 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.

2. Source : Baromètre sur l'entrepreneuriat des femmes de France, édition 2025 paru le 7 mars 2025, élaboré par la Direction générale des Entreprises en partenariat avec Bpi France (Banque Publique d'Investissement) dans le cadre du plan interministériel « toutes et tous égaux 2027 ».

En 2024, l'association Little Big Women a complété son offre en proposant le mentorat de développement pour les entrepreneures qui souhaitent créer leurs premiers emplois après avoir consolidé leur propre emploi. Cette action permet de développer et pérenniser les entreprises créées par des femmes.



⇨ Visuel de promotion de l'événement Meet'up organisé par Little Big Women

Enfin, pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes, de nombreux partenaires de l'accompagnement à l'entrepreneuriat (Initiative Lille Métropole Nord, Initiative Lille Métropole Sud, Nord Actif, BGE, CCI, CMA, etc.) orientent leur propre public féminin vers l'association Little Big Women pour leur approche pédagogique personnalisée : sensibilisation, syndrome de l'imposteur, confiance en soi, levée des freins financiers, événements d'échanges entre femmes, etc.

La MEL soutient l'association Little Big Women à hauteur de 25 500 euros annuels (en 2024 et 2025).

— Entrepreneures dans la ville et l'association Sport 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 femmes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville, motivées et ayant un projet.

Ce programme offre une chance de faire décoller les projets des talents entrepreneuriaux des quartiers prioritaires (plusieurs femmes sont sélectionnées dans ce parcours : près de 60 % de femmes composent la promotion 2023 de ce

dispositif à la MEL, alors que la moyenne entrepreneuriale des femmes dans ce dispositif en France est de 30 %).

Rejoindre le programme, c'est aussi disposer de toutes les clés pour créer son entreprise avec :

- une formation certifiée par les écoles de commerce ;
 - un réseau densifié ;
 - du mentorat de qualité ;
 - un « bootcamp » spécifique (formation accélérée privilégiant l'apprentissage par la pratique).
- Former pour faciliter la réussite du parcours entrepreneurial : programme « We up ! »

Le programme de formation « We up ! » initié en 2022 a eu 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 suivants :

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

Arrêté fin 2024, le programme a permis à Little Big Women, sur la base des retours d'expérience sur trois années, de consolider un corpus de formations répondant aux besoins des femmes porteuses de projet.

- Club Initiative Lille Métropole Nord (ILMN)

L'association ILMN a fait le pari, grâce à l'installation de son club de créateurs, de stimuler la réussite des projets entrepreneuriaux portés par des femmes. L'initiative est renforcée par l'appui de salariés d'ILMN ou de bénévoles compétents. Ils et elles œuvrent en matière d'accompagnement et d'augmentation du pourcentage des femmes cheffes d'entreprise. Ce club 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 soutien financier de créatrices par Nord Actif

Soutenu par la MEL dans le cadre de son plan d'action entrepreneurial, Nord Actif a fait le pari de la création d'activités par la mobilisation des femmes.

L'association Nord Actif soutient l'entrepreneuriat au féminin par le biais de garanties bancaires qui peuvent atteindre 80 % de couverture sur les prêts bancaires contractés par des femmes en démarche de création (garantie Égalité Femmes).

— Start-up pour tous et artisanat au féminin

Ce programme d'incubation de start-up pour un public de femmes issues de quartiers prioritaires de la politique de la ville a permis à 54 personnes (dont 34 femmes), en 2024, de se former à l'entrepreneuriat et l'artisanat innovant, tout en développant une entreprise de produits ou de services. Cette initiative qui a aussi pour but d'accompagner et propulser les porteurs de projets concerne entre autres deux autres types de publics :

- les personnes 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 ou créatrices en échec qui ont besoin de valoriser leur parcours en capitalisant sur leur aventure entrepreneuriale pour un retour à l'emploi.

Ce programme qui met l'innovation sociale au cœur de l'accompagnement bénéficie d'un soutien de la MEL à hauteur de 16 870 euros en 2024 et 19 000 euros en 2025.

L'insertion professionnelle et l'inclusion numérique en faveur des femmes

— Les « Amazing Ladies » de la French Tech Lille

La French Tech Lille a lancé, en 2022, Amazing Ladies, soutenu par la MEL à hauteur de 300 000 euros par an. 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 startups fondées par le public féminin. Le 25 septembre 2024, la French Tech Lille et Orange ont organisé la troisième édition des trophées « Amazing Ladies ».

Au-delà de la mise en lumière des fondatrices d'entreprises de la Tech & Innovation en région et des lauréates, le projet Amazing Ladies permet :

- la valorisation de modèles d'entrepreneuriat au féminin dans la Tech ;
- la tenue d'un workshop dédié à renforcer leur posture d'entrepreneure.

Pour l'édition 2024 des Amazing Ladies, les lauréates étaient :

- Camille Gigliotti, Pandi-Panda (simplification des démarches parents / assistantes maternelles) ;
- Camille Deligne, Mon Gobelet en lin (gobelets réutilisables en fibres de lin) ;
- Laetitia Sauvage, About ü (recrutement anonyme et inclusif).



↪ Photographie de 11 femmes participant à la journée d'accompagnement des candidates Amazing Ladies 2024, toutes vêtues d'un sweat bleu aux couleurs de l'événement

— Booster la féminisation de l'offre de formation numérique : HTM'Elles

La sous-représentation des femmes dans l'emploi numérique a inspiré cette action pilotée par la maison de l'emploi du Roubaisis qui 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 et 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 euros par la MEL. 217 femmes ont participé aux sessions HTM'Elles, 55 % d'entre elles ont choisi d'activer un projet numérique comme reconversion professionnelle et 32 % d'entre elles ont intégré une formation numérique.

- Le SAS : « Savoir accompagner sur mesure » par le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

Le SAS est un dispositif d'accompagnement individuel et collectif vers l'insertion pour les femmes des quartiers prioritaires de Lille, Tourcoing et Wattrelos.

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).

- La formation « Construire l'égalité entre les femmes et les hommes » et le recrutement inclusif

Proposée par le CORIF, la formation a permis de sensibiliser aux problématiques liées à l'emploi des femmes et aux leviers pour favoriser leur insertion professionnelle pour une meilleure prise en compte dans les clauses sociales d'insertion.

Dans le même esprit, le club Mixité, animé par le CORIF, a organisé à la CCI Grand Lille, en novembre en 2024, quatre ateliers focalisés sur le recrutement inclusif.

- Femmes engagées dans les métiers dits masculins et créatrices innovantes dans le programme MEL toi du territoire

La journée de lancement de l'édition 2025 de MEL toi du territoire a mis en avant les portraits de femmes engagées dans les métiers majoritairement masculins à travers deux tables rondes et des podcasts.



↪ Photographie de quatre femmes intervenant lors des tables rondes organisées dans le cadre de MEL toi du territoire

L'objectif de ces podcasts est de mettre en lumière les femmes qui travaillent dans des secteurs non mixtes et celles qui entreprennent. Ce qui permet d'inspirer d'autres femmes, habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville de la MEL, en démarche d'insertion professionnelle ou en désir de créations d'activités. Il s'agit de développer « l'empowerment ».

— Les « trophées Business'L »

Business'L a pour objectif de promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et le développement de l'activité économique du territoire. Il crée une dynamique sur le territoire métropolitain pour accompagner la recherche et le financement des entreprises dirigées par des femmes et leur permettre de piloter des projets ambitieux. Cette dynamique est ponctuée d'ateliers thématiques et d'un évènement annuel « les trophées Business'L ».

En 2024, la MEL a souhaité être partenaire de la CCI Grand Lille dans le cadre des « trophées Business'L ». Cet événement est composé de conférences, d'ateliers et de sessions de networking. Il est clôturé par la remise des trophées aux lauréates parmi les candidates présélectionnées.

Cet évènement permet de mettre en lumière les entrepreneures lauréates (quatre en 2024 sur seize candidates présélectionnées) mais également de bénéficier d'une dotation financière et d'un accompagnement personnalisé.



↪ Photographie des quatre lauréates tenant dans leurs mains le trophée « Business'L »

B. LES ACTIONS DIVERSITÉ

Les initiatives diversité concernent quatre axes :

- l'insertion professionnelle ;
 - la création d'activité ;
 - la sensibilisation ;
 - les diagnostics, charte et l'hébergement en ruche d'entreprises.

L'insertion professionnelle en matière de diversité

- Oser entreprendre en levant les freins de l'accès à l'insertion économique et l'emploi des personnes issues des migrations

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, très souvent, restent informels.

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 euros 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 des personnes plus âgées.

Une fois mis en duo, les jeunes et leurs mentors se rencontrent à raison de deux heures par semaine pendant six mois. Les équipes de Duo for a job forment les mentors en amont, et encadrent les duos tout au long de la période de mentorat.

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

En 2024, plus de 500 personnes ont bénéficié de ce dispositif que la MEL soutient financièrement à hauteur de 12 000 euros par an tout en participant activement au comité de pilotage de ce projet.

La création d'activité dans l'axe diversité

— Sensibiliser et accompagner les porteurs de projet

Il s'agit ici de rendre l'entrepreneuriat accessible à tous ceux et celles qui le souhaitent, grâce au microcrédit et à un accompagnement renforcé dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville de la métropole lilloise en 2023.

Cette action vise à déployer le « microcrédit accompagné » pour permettre aux habitants et habitantes des quartiers prioritaires de la politique de la ville de la MEL de structurer leur projet professionnel, de soutenir leur démarche de création d'entreprise et de réaliser leur projet de création ou 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. Des 100 bénéficiaires de cette action, 40 sont issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

— 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 quartiers prioritaires de la politique de la ville et d'artisanat pour les femmes désirant se former à l'entrepreneuriat.

Il bénéficie à 50 personnes issues de quartiers prioritaires de la politique de la ville selon quatre profils différents : les entrepreneurs et entrepreneuses aspirants, en création, en accélération et en échec. Pour ces personnes et pour toutes celles qui n'arrivent pas à mener à terme leur projet de création d'activités, l'association Synan active leur retour à l'emploi.

Soutenu à hauteur de 16 870 euros par la MEL, 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.

Les actions en faveur de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations

— Atelier Histoire de discrimination : une action conduite avec La Cravate Solidaire

La Cravate Solidaire, soutenue par la MEL, est un réseau d'associations, reconnu d'intérêt général, qui œuvre pour l'égalité des chances. L'objectif : la lutte contre les discriminations à l'embauche, notamment celles liées à l'apparence physique.

L'association anime des ateliers autour de la fresque « Une Histoire de discriminations » permettant de sensibiliser au recrutement non-discriminant à destination des personnes qui recrutent en entreprises.

Ainsi, dans le cadre d'ateliers interactifs de trois heures, les facilitateurs et facilitatrices des clauses sociales ont été sensibilisés aux mécanismes menant à la discrimination. Ils permettent de mieux en connaître les impacts sur les individus et les entreprises et de pouvoir mieux prendre en considération ces

problématiques dans le cadre des clauses d'insertion dans les marchés publics sur le territoire métropolitain.

La Cravate Solidaire a aussi accompagné des candidats et candidates dans leurs entretiens d'embauche en mettant l'accent sur le gain de confiance en soi et l'appropriation des codes de l'entreprise.

- La collecte des vêtements pour accompagner les demandeurs et demandeuses d'emploi démunis dans le cadre du programme MEL toi du territoire

La MEL et La Cravate Solidaire ont organisé, entre le 3 juin et le 19 juin 2025, dans le cadre du programme MEL toi du territoire, la collecte des vêtements et des accessoires pour accompagner l'armure vestimentaire des demandeurs et demandeuses d'emploi les plus démunis de la métropole (issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et en décrochage à l'échelle de la métropole).

Les agents et agentes de la MEL ont fait preuve de solidarité en faisant don de 150 kilogrammes de vêtements, chaussures et cravates.



⇨ Photographies de la représentante de l'association La Cravate Solidaire recevant les dons collectés auprès des équipes et élus de la MEL

Les actions en faveur des seniors

Pilotées par la MEL en lien avec Compétences & Emploi, les actions en faveur des seniors sont bâties sur trois axes :

- la plateforme Atout'Âge qui 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 réservés aux personnes de plus de 50 ans, qui ont profité à près de 3 000 demandeurs et demandeuses d'emploi et ont permis de sensibiliser les recruteurs et recruteuses en amont des rencontres. Pour la première fois, un job dating a été spécialement consacré aux

- demandeurs et demandeuses d'emploi de plus de 50 ans bénéficiaires du RSA ;
- la Charte d'engagement en faveur de l'emploi des seniors. Cet engagement des entreprises à travers la charte 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.

À ce jour, la Charte Senior a été signée par 25 entreprises, quatre institutions, trois associations, trois centres de formation et un centre Hospitalier (neuf nouvelles entreprises signataires en 2024). À noter que la MEL a elle-même signé la Charte en 2024, s'engageant ainsi dans un programme d'actions en direction de ses collaborateurs et collaboratrices seniors.

En 2024, l'effort financier de la MEL pour soutenir ces actions a doublé, passant de 70 000 euros à 140 000 euros annuels.

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

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

En hébergeant cette association, la ruche contribue ainsi à l'inclusion des personnes en situation de handicap et au développement d'une activité responsable. En effet, cette marque de confiture permet de lutter contre le gaspillage alimentaire et contribue à une alimentation saine.

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

C. SENSIBILISATION DES ENTREPRISES ET DES ÉQUIPES DU PÔLE

Sensibilisation des entreprises au titre de la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) : le parcours transition durable

Le parcours transition durable a été mis en place pour accompagner les entreprises dans leur démarche de transformation et de RSE. Ce parcours intègre une autoévaluation, de l'accompagnement collectif et individuel, la mise à disposition de fiches thématiques inspirantes.

L'autoévaluation permet aux personnes gérant des TPE/PME (Très Petites et Petites et Moyennes Entreprises) de disposer d'un outil facile à mobiliser, en autonomie, afin d'évaluer notamment leur maturité en matière d'inclusion et d'égalité professionnelle dans leur politique de ressources humaines. Ce dispositif autorise également la mesure des progrès des entreprises sur les critères précités dans le long terme.

Cet outil d'autoévaluation RSE³ est composé de huit à neuf questions qui concernent plus spécifiquement la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité.

En 2024, 67 nouvelles autoévaluations ont été finalisées, portant à 117 le nombre total d'autoévaluations réalisées.

72 entreprises ont été accompagnées dans le cadre de la première édition du Collectif Transition (2023-2024).

Deux fiches thématiques portant sur le recrutement inclusif, le handicap et l'adaptation du poste de travail ont été intégrées au corpus de fiches thématiques inspirantes.

Dynamique collective et accompagnement des agents et agentes du pôle

Depuis la mise en place de la fresque de la diversité, 67 des 110 agents et agentes du pôle ont été formés à la fresque de la diversité.

3. En ligne sur <https://transitiondurable.lillemetropole.fr>.

Un séminaire dédié a été organisé avec comme objectifs de travailler collectivement sur :

- l'intérêt et les gains de la mise en œuvre de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques du pôle ;
- l'intensification de l'action du pôle en matière de diversité et d'égalité professionnelle.

Enfin, une équipe projet a été mise en place associant des référents et référentes à l'échelle de chaque direction composante du pôle.

3. L'HABITAT

A. 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 2024, la MEL a mobilisé ses crédits propres, en complément des aides à la pierre, pour relocaliser un centre d'hébergement et de réinsertion sociale vétuste de l'association SOLFA. Cette association œuvre à la mise à l'abri de femmes vulnérables, avec ou sans enfant. De meilleures conditions d'accueil, de prise en charge et d'accompagnement seront ainsi proposées au terme des deux ans de travaux de la nouvelle construction située rue du Buisson à Lille. Le montant total de la subvention en investissement est de 720 000 euros.

B. L'HABITAT PRIVÉ

Les aides financières

Depuis 2008, la MEL accorde des aides pour améliorer les logements privés existants, notamment pour les propriétaires les plus en difficultés financièrement.

Les subventions peuvent, par exemple, aider à lutter contre la précarité énergétique ou à financer les travaux d'adaptation de logement aux besoins des personnes âgées, en situation de handicap (sanitaires adaptés, douche à l'italienne, monte-escaliers, etc.).

La MEL attribue des aides sur fonds propres, en complément des aides nationales de l'Agence nationale de l'habitat (Anah).

En 2024, une nouvelle aide « Ma Prime Adapt » a été proposée. C'est une aide qui rassemble les aides de l'Anah et les aides des caisses de retraite. Cela permet de simplifier les demandes.

En 2024, 245 logements ont été aidés pour des travaux d'adaptation liés à l'âge et/ou au handicap. Le nombre de personnes aidées a augmenté de 25 % entre 2023 et 2024.

Les aides nationales sur le territoire de la MEL représentent 1 693 460 euros, soit une aide moyenne de 6 912 euros par logement pour la réalisation de travaux.

L'aide complémentaire de la MEL s'élève à 223 484 euros.

► *Montant moyen des aides attribuées par logement*



Le montant total des aides pour 2024 s'élève à 36 870 900 euros, dont 32 429 242 euros pour la réalisation de travaux. La différence est consacrée à l'ingénierie pour l'accompagnement des ménages.

Des outils de communication plus accessibles

En 2024, deux documents de communication ont été rédigés en langage Facile à Lire et à Comprendre (FALC) :

- la plaquette de présentation générique d'AMELIO, le service public de l'habitat de la MEL ;
- la plaquette à destination des locataires.

Ce mode de communication permet de rendre l'information disponible pour le plus grand nombre.



→ Extraits de la plaquette AMELIO à destination des locataires rédigée en langage Facile à Lire et à Comprendre

C. LES DISPOSITIFS PARTENARIAUX D'ACCÈS PRIORITAIRE AU LOGEMENT

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

Les femmes victimes de violences sont un public prioritaire du PDALHPD et de la mise en œuvre accélérée du dispositif « Logement d'abord », co-piloté par la MEL sur le territoire métropolitain aux côtés de l'État et du Département. Dans ce cadre, un partenariat étroit avec les structures associatives et institutionnelles du territoire 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 2024, 269 ménages (femmes seules ou femmes avec enfants) victimes de violences (dont trois ménages victimes de traite humaine) ont été inscrits au PDALHPD, soit + 19 % par rapport à 2023. 166 ménages (dont quatre ménages victimes de traite humaine) ont trouvé une solution de relogement dans le parc social.

Une action a également 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.

Concernant les ménages en situation de rue en attente de logement social : 189 situations ont fait l'objet d'un examen partenarial en Comité Technique Territorial du PDALHPD. 62 ménages ont été relogés en 2024. 62 % des ménages relogés ont bénéficié d'une aide du Fonds de Solidarité Logement.

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 2024, 45 ménages victimes de violences ont été accompagnés dans leur demande de mutation pour un relogement prioritaire. Huit ménages ont bénéficié d'une mutation dans un logement social.

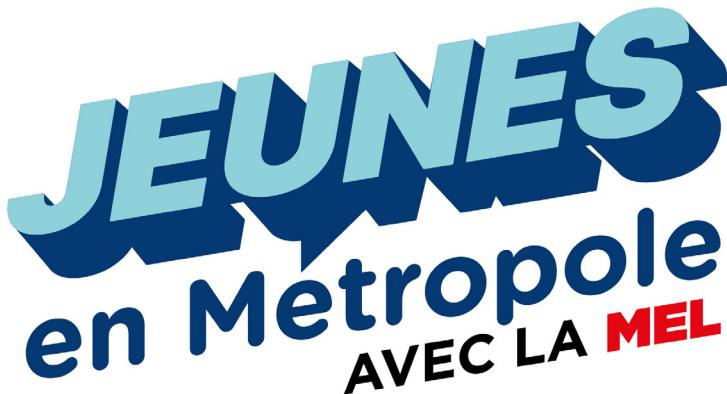
D. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT LIÉS AU LOGEMENT

Les personnes victimes de violences conjugales et de traite humaine constituent une priorité parmi les critères d'éligibilité au Fonds de Solidarité Logement dans le cadre d'un relogement (en cohérence avec le PDALHPD). Elles sont aidées à l'accès au logement par la prise en charge de caution, du premier mois de loyer et la 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 du Fonds de Solidarité Logement, la MEL a soutenu financièrement l'association Solfa pour son pôle Violences faites aux femmes, via un conventionnement à hauteur de 50 160 € pour l'accompagnement de 41 ménages victimes de violences conjugales.

L'association Soliha Métropole Nord a également été soutenue pour l'accompagnement des 37 ménages hébergés au sein de la Maison familiale Pierre Caron à hauteur de 50 220 €.

4. LA JEUNESSE



A. LE FONDS D'AIDE AUX JEUNES EN MÉTROPOLE

Le Fonds d'Aide aux Jeunes en Métropole (FAJeM) est un dispositif de lutte contre la pauvreté des jeunes métropolitains, sur une compétence du Département transférée en 2017 à la MEL. Les aides sont financières (subsides sociaux) et versées pour la majorité des situations par virement bancaire. Pour les situations les plus fragiles (sans compte, à découvert, interdit bancaire, etc.) le versement en numéraire est réalisé via sept centres communaux d'action sociale (CCAS) du territoire et une régie au siège métropolitain.

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 vêtue 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 : accès aux droits (carte nationale d'identité, passeport, titre de séjour, etc.), à la santé (aide à la mutuelle, à des soins, etc.) ;
 - aides à l'insertion professionnelle : paiement concours, formation, vêtue/équipement professionnel ;
 - aides à la mobilité : abonnement Ilévia, mode de déplacement doux (vélo, etc.), frais particulier pour un emploi, une formation ou un stage, code de la route, permis B, partie pratique permis AM (pour les conducteurs de cyclomoteurs légers), entretien véhicule ;
 - aides à l'hébergement/logement : 1er mois de loyer, caution, assurance, premiers équipements ménagers, etc.
- 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 de deux 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 2024, 3 605 aides ont été accordées.

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

	Femmes	Hommes
Inclusion numérique	71	97
Mobilité douce	21	38
Fonds d'aide aux jeunes renforcé	10	5
Fonds d'aide aux jeunes thématique	284	344
Secours d'urgence	1 165	1 570
Total	1 551 (43 %)	2 054 (57 %)

B. LE VOLET JEUNESSE DU PACTE DES SOLIDARITÉS POUR L'ANNÉE 2024

La MEL a soutenu 400 000 euros de projets retenus, en lien avec l'État qui cofinance à hauteur de 50 % :

- des projets de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire par le biais de partenaires associatifs :
 - de septembre 2024 à décembre 2024, l'action Unis-Cité/Citéo/Afev a touché 789 jeunes bénéficiaires par des événements, des animations, des ateliers ciné-débats, des formations ambassadeurs ;
 - de juillet 2024 à décembre 2024, Itinéraires en lien avec les Missions Locales a remobilisé 20 jeunes hors quartiers prioritaires de la politique de la ville – le périmètre prévu par la convention ;
 - de septembre 2024 à décembre 2024, Lille avenir en lien avec l'ensemble des Missions Locales de la Métropole a rencontré 276 bénéficiaires pour travailler un projet ;
- le financement de la structuration et de la coordination du réseau des cinq épiceries solidaires étudiantes de l'Université de Lille. De septembre 2024 à décembre 2024, on compte 463 bénéficiaires des épiceries solidaires et 330 bénéficiaires des distributions alimentaires lors de la collecte organisée en novembre 2024 à Roubaix. On compte 100 bénéficiaires pour le dispositif PANIER ;
- l'expérimentation d'un dispositif pour sécuriser l'accès à l'hébergement temporaire avec la MEL. De septembre 2024 à décembre 2024, on compte cinq jeunes bénéficiaires ;
- le financement d'un dispositif de chantiers éducatifs sur le versant nord-est avec la mission locale Val de Marque. De septembre 2024 à décembre 2024, 42 jeunes ont bénéficié du « challenge d'hiver » organisé autour du sport et de l'emploi.

5. LA PRÉVENTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

A. 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.

C'est dans ce cadre qu'en novembre 2024, comme chaque année, dans les jours qui précédent et suivent la journée internationale contre les violences faites aux femmes, la MEL a mis en place une campagne d'information et de sensibilisation aux violences faites aux femmes dans l'espace public, en partenariat avec Brut (espaces publicitaires, affichages bus, métro, spots radio et cinéma).

2024 a également été l'occasion de réactualiser le guide de prévention des violences intrafamiliales, d'en modifier les visuels et de le rediffuser aux partenaires.



⇨ Couverture et premières pages du guide de lutte contre les violences intrafamiliales « Brisons le silence »

B.LE DISPOSITIF « DEMANDEZ ANGELA »

En 2024, la MEL a mis en place un groupe projet visant à mettre en place le dispositif « Demandez Angela » à horizon 2025 au sein des établissements MEL, dans un premier temps, avant un élargissement aux communes du territoire de la MEL, dans un second temps.

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

- Association l'Échappée : soutien à l'accueil de femmes victimes de violences (financement à hauteur de 5 000 euros dans le cadre de l'appel à projet du contrat de ville métropolitain) ;
- Association SOLFA : co-financement à hauteur de 22 500 euros, avec l'État et le Département, des actions d'une intervenante sociale en gendarmerie spécialisée sur la détection des situations de violences intrafamiliales et sur l'accompagnement des victimes.

6. LES DÉCHETS MÉNAGERS

A. ZOOM SUR NICOLLIN : UN OPÉRATEUR ENGAGÉ POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'INCLUSION

Un accord collectif structurant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La société NICOLLIN SAS, prestataire de la MEL dans le secteur de la gestion des déchets, s'est engagée en signant, en janvier 2024, un accord collectif sur l'égalité femmes-hommes et la qualité de vie au travail.

Cet accord repose sur plusieurs piliers :

- la suppression des écarts de rémunération entre les sexes ;
- un accès équitable à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sans discrimination ;
- la promotion de la mixité dans les métiers traditionnellement masculins (collecte, exploitation, maintenance) ;
- l'amélioration de l'articulation vie personnelle - vie professionnelle, en intégrant la parentalité et les contraintes familiales dans l'organisation du travail.

Ces engagements sont mesurés notamment par l'Index Égalité Femmes-Hommes, qui s'élève à 84/100 en 2024. De plus, 33 % des cadres dirigeants de NICOLLIN sont des femmes.

Des actions internes concrètes, soutenues par la MEL

Au-delà du cadre de l'accord collectif, NICOLLIN mène des actions concrètes sur le terrain, souvent accompagnées ou encouragées par la MEL, notamment dans le cadre de ses marchés publics intégrant des clauses sociales ou environnementales.

- Inclusion des personnes en situation de handicap :
 - Taux d'emploi de personnes en situation de handicap : 6,26 % en 2024.
 - Mise en place d'un référent handicap, chargé : d'accompagner les salariés (RQTH, aménagements) ; de sensibiliser les encadrants ; de coordonner les partenariats avec l'AGEFIPH, CAP Emploi, ou encore le SAMETH.

- Organisation de campagnes de communication interne sur la diversité et l'inclusion (affiches, triptyques, supports visuels) :



- Lutte contre les inégalités liées à l'âge :

- accompagnement du maintien dans l'emploi des seniors ;
- transmission intergénérationnelle par tutorat ;
- recrutement sans discrimination d'âge, avec attention portée aux reconversions.

- La MEL soutient ces actions dans le cadre :

- des marchés publics intégrant des clauses sociales (favorisant l'emploi de personnes en insertion ou en situation de handicap) ;
- de la modernisation des infrastructures, comme la mise aux normes PMR et la création de vestiaires mixtes dans les déchèteries (ex. : Tourcoing, Annœullin).

B. UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE PORTÉE PAR PLUSIEURS OPÉRATEURS

Si NICOLLIN se distingue par un engagement structuré, mesuré et soutenu, d'autres opérateurs économiques de la MEL contribuent également à la dynamique d'inclusion et d'égalité :

- TRISELEC applique un accord d'entreprise sur l'égalité femmes-hommes axé sur la rémunération équitable, la mixité des métiers et la formation. Leur index égalité était de 99 en 2023 ;
- SULO mise sur l'insertion sociale, l'inclusion des travailleurs handicapés, et collabore avec des ESAT et des associations d'insertion pour ses activités de production et de recyclage ;
- VEOLIA, Barbier, Voix Publique ou encore Le Grenier mènent chacun des actions ciblées en matière de diversité, handicap, égalité professionnelle ou insertion.

La MEL, enfin, joue un rôle actif de soutien et de coordination, en intégrant des critères d'inclusion dans ses projets (déchèteries, marchés réemploi, accessibilité PMR...).

7. LES ESPACES NATURELS MÉTROPOLITAINS (ENM)

A. LE LABEL « TOURISME ET HANDICAP » À MOSAÏC

Mosaïc, le jardin des cultures, poursuit l'amélioration de son accessibilité aux personnes à mobilité réduite et en situation de handicap. Le parc est labellisé « tourisme et handicap ».

En 2024, le parc a créé un espace sanitaire pour les Personnes à Mobilité Réduite (PMR) de 6 m² au niveau du bâtiment administratif près de l'accueil. Cet espace est accessible aux enfants et adultes en situation de handicap moteur ou de polyhandicap. Il est composé d'une table à langer adulte et d'une chaise adaptable pour enfants afin de faciliter l'accès aux toilettes. Cet espace supplémentaire dédié est un réel plus dans l'accueil du public et facilite l'organisation des sorties des structures spécialisées.



↪ Photographie de l'espace sanitaire pour les Personnes à Mobilité Réduite au parc Mosaïc.

En avril 2025, dans le cadre des Journées Nationales Tourisme et Handicap, le parc a été sollicité pour concevoir une visite sensorielle. La visite, initialement prévue pour le jardin des figuiers, a été étendue à différents espaces entre la partie plus sauvage de Mosaïc et les jardins thématiques. Conçue comme une déambulation immersive d'une heure, elle proposait des enveloppes sonores et des invitations à sentir, toucher, goûter les éléments des jardins. Destinée à 8 adultes autistes accompagnés de 4 éducatrices de l'association ASRL, cette expérience a procuré des émotions et des souvenirs à chacun.

Le 17 mai, une visite sensorielle a été organisée pour l'association Les auxiliaires des aveugles 62 pour 7 adultes malvoyants ou non-voyants et 4 personnes accompagnantes.

Le 12 juin, une visite adaptée pour un groupe scolaire mixte, 13 élèves de classe ULIS/classe d'enfants allophones et 2 accompagnatrices a eu lieu aussi dans le parc.

Le 26 août, des visites sensorielles sont programmées pour Les Papillons Blancs auprès de 2 groupes (21 adultes au total dont 17 personnes en situation de handicap mental et 4 personnes accompagnantes).



↪ Photographie de personnes déambulant dans un jardin du parc Mosaïc et bénéficiant d'une visite sensorielle. Le médiateur propose ici un moment de musique avec un xylophone.

B. UNE PLATEFORME D'OBSERVATION DE LA ZONE HUMIDE INSTALLÉE SUR LE SITE DE LA GÎTE (PARC DE LA DEÛLE)

En 2024, un nouvel observatoire a été réalisé sur le chemin des Hauts à la Gîte. Celui-ci permet l'observation à distance et en hauteur de la nouvelle zone naturelle humide créée en 2023 sur le site.

L'équipement remplace l'ancien observatoire réalisé en 2000 qui présentait des marches et des rampes, rendant difficile l'accès aux personnes à mobilité réduite, en particulier les personnes en fauteuil roulant.

Le nouvel observatoire rabaissé au niveau du chemin d'accès permet désormais aux personnes en situation de handicap moteur d'y accéder plus facilement.



↪ Photographie de la plateforme avant les travaux avec des marches et des rampes



↪ Photographie de la plateforme après les travaux, facilement accessible car rabaissée au niveau du chemin

C. LE MUSÉE DE PLEIN AIR OBTIENT POUR LA DEUXIÈME FOIS LE LABEL « TOURISME ET HANDICAP »

Ce label d'envergure nationale est attribué pour 5 ans par le Ministère du Tourisme aux sites qui présentent des aménagements et installations accessibles aux personnes à mobilité réduite.

En 2024, le Musée de Plein Air obtient pour une deuxième fois ce label pour 3 types de handicaps (mental, auditif et moteur).

Le travail de labellisation a été mené en partenariat avec l'association des paralysés de France dans l'objectif de rendre plus accessible le musée, surtout aux personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite.

Plusieurs aménagements ont été effectués pour faciliter l'accessibilité :

- mise à disposition d'une rampe mobile permettant d'accéder aux bâtiments à marche ;
- travail de stabilisation des sols aux entrées des bâtiments conformément aux normes et règlement en vigueur ;
- boucle auditive (amplificateur de son) à l'intérieur de l'accueil pour les personnes malentendantes ;
- mise à disposition de 2 voiturettes électriques et 2 fauteuils roulants manuels à l'accueil du musée, pour les personnes à mobilité réduite ;
- deux places de parking réservées aux personnes à mobilité réduite ont été réalisées conformément aux normes et réglementation en vigueur ;
- installation d'une dizaine de bancs accessibles tout au long du parcours de visite.



↪ Photographie des aménagements réalisés à l'accueil du Musée de Plein Air pour faciliter la venue des personnes à mobilité réduite, avec notamment la possibilité d'emprunter un fauteuil roulant.

Un livret est disponible à l'accueil du musée reprenant le plan du musée avec le parcours de visite conseillé, ainsi que le descriptif complet des 4 bâtiments qui ne sont pas accessibles aux PMR (la maison de Bollezeelle, la forge Hondschoote, la chaumière de Millam et le Moulin de Vaudricourt). Ces bâtiments font l'objet d'une dérogation en raison de la conservation historique des bâtiments de collection du Musée.

D. L'ÉQUIPE D'ANIMATION POURSUIT SES INTERVENTIONS AUPRÈS DU 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). Les interventions prennent la forme d'animations « sur mesure » autour des thématiques faune et flore. Les lieux et thèmes sont définis en amont avec la structure.

En 2024, trois animations avec le SAVA (Service d'Accompagnement à la Vie Autonome) de Lille ont eu lieu auprès de 18 personnes. 4 animations ont été réalisées auprès de 12 personnes à l'hôpital de jour de Tourcoing. Une autre animation s'est déroulée auprès de 6 personnes du service de réhabilitation psycho-sociale de l'hôpital de St Amand-les-Eaux. Toutes ces animations se déroulent sur des espaces naturels en libre accès de la MEL (lac du Héron à Villeneuve d'Ascq, Fretin, Don, Santes...).

En 2025, l'équipe a programmé trois animations avec l'association Itinéraires de Lille (projet Boussole/Club de prévention du Vieux-Lille avec des adolescents de 11 à 16 ans) et 3 autres interventions avec 27 jeunes.

Une animation est prévue aussi pour le service de réhabilitation psycho-sociale de l'hôpital de St Amand-les-Eaux.

E. OUVERTURE DES HORIZONS DES ENFANTS CONFIÉS À L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE

Une convention est signée 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.

Ce partenariat acté entre la MEL et le Département du Nord existe depuis 2022. À chaque saison, les ENM offrent 150 places à la direction Enfance, Famille, Jeunesse, pour des visites ou des animations. En 2025, les ENM ont revalorisé le nombre de places offertes pour atteindre les 200 invitations.

F. L'ENTRÉE GRATUITE POUR TOUS, LORS DE CERTAINS ÉVÉNEMENTS

Pour permettre au public métropolitain de profiter de grands événements festifs durant la saison d'animations, l'entrée est gratuite aux parcs et Relais Nature, sur quelques dates clefs : les jours de lancement de la saison dans les espaces de nature en accès libre, les jours d'ouverture des parcs et Relais Nature, à l'occasion de la fête de clôture de la saison et pour certains événements.

Le dimanche 10 mars 2024 à Wasquehal marquait le lancement de la saison 2024 et le début des balades naturalistes dans les espaces de nature en accès libre, sur la thématique « Sport et Nature ». Cette journée a accueilli 1500 personnes.

La fête d'ouverture dans les parcs du 20 avril a permis à 5125 personnes au total, de profiter gratuitement de l'événement dans les différents équipements. Aux Prés du Hem : 1 554 personnes, à Mosaïc : 2 214, au Musée de Plein Air : 1 201, au Relais Nature du Parc de la Deûle à Santes : 110 et à Roubaix : 46.

Le dimanche 17 mars 2025 à Willemens célébrait le lancement de la saison 2025 et le début des balades naturalistes dans les espaces de nature en accès libre, sur la thématique « FIESTA ! quand la nature devient la scène ». Cette journée a accueilli 1700 personnes.

La fête d'ouverture dans les parcs du 5 avril a permis à 9791 personnes au total, de profiter gratuitement de l'événement dans les différents équipements. Aux Prés du Hem : 2704 personnes, à Mosaïc : 5627, au Musée de Plein Air : 1156, au Relais Nature du Parc de la Deûle à Santes : 108, à bord du bateau La Décidée : 118 et Relais Nature du Val de Marque : 78. L'entrée était gratuite pour toutes les personnes portant un masque « Fiesta » le 18 mai pour l'événement « Move your body ». La gratuité est également actée pour le 20 juillet aux Prés du Hem, les 9 et 10 août au Musée de Plein Air ainsi que le 19 octobre pour la fête de clôture de Mosaïc et du Relais Nature.

G. L'ENTRÉE GRATUITE POUR TOUTES LES BALADES NATURALISTES SUR LES ESPACES DE NATURE EN ACCÈS LIBRE

La saison 2025 propose 92 balades gratuites sur la faune et la flore, 77 en 2024.

H. LES CRITÈRES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉS DANS LA COMMUNICATION DES ÉVÉNEMENTS

Pour les saisons 2024 et 2025, tous les événements créés dans l'open agenda (186 événements en 2024 et 200 événements en 2025) intègrent les critères d'accessibilité du lieu où se déroule l'événement : handicap intellectuel, handicap auditif, handicap visuel, handicap psychique.

I. UN PARTENARIAT ENTRE LA MEL ET FRANCE TRAVAIL DANS LE RECRUTEMENT DES SAISONNIERS

Pour cette saison 2025, les équipes des ressources humaines de la MEL ont établi un partenariat très resserré avec France Travail et les missions locales. Plusieurs réunions d'informations ont eu lieu à l'agence de France Travail de Lille République et des jobs dating spécifiques ont été réservés aux personnes suivies et inscrites par les conseillers France Travail ou les missions locales. Ce partenariat resserré a débouché sur l'embauche de 6 personnes suivies sur les 115 postes à pourvoir.

8. LA CULTURE ET LE TOURISME

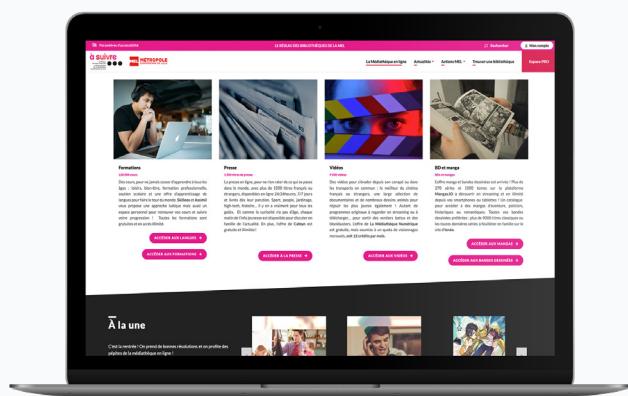
A. LE LABEL DESTINATION INNOVANTE ET DURABLE

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 vidéo à la demande, gratuitement, à tous les métropolitains et métropolitaines abonnés à une bibliothèque métropolitaine. Cette année, la Médiathèque en ligne donne également accès à de la bande dessinée et du manga.

La MEL veille à l'accessibilité de ces contenus. Certains sont en audiodescription et/ou sous-titrés. L'usager ou usagère a la possibilité d'agrandir les articles de presse et de les ouvrir en lecture adaptée aux écrans pour une lecture 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 Métropole Européenne de Lille accompagne des évènements et initiatives proposés par des associations. À ce titre, le service Culture intègre dans le formulaire de demandes de subvention un recensement d'indicateurs à destination des associations liés à l'égalité femmes-hommes, dans leur programmation et au sein de leur fonctionnement mais aussi en termes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Sur l'ensemble des projets subventionnés en 2025, 9 projets sur 10 sont portés par des associations qui déclarent mettre en œuvre des actions favorisant l'égalité Femmes/Hommes.

Exemples de données fournies par les structures – Focus sur l'association Philolille

Dans sa demande de subvention pour 2025, l'association Philolille a renseigné les indicateurs suivants:

- **Réponse à la question "Actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes" :**

Indicateur	Part des femmes dans la programmation artistique	Part des femmes dans l'équipe salariée
Bilan N-2 (%)	49 %	38 %
Bilan N-1 (%)	46,7 %	45,45 %

« En ce qui concerne les intervenants : veille à la parité : en 2024, 46,7 % de femmes intervenantes. Rencontres autour de la condition féminine en fonction du thème, de l'invité ou l'invitée d'honneur ou de l'actualité éditoriale. Par exemple, en 2024, la question du corps féminin et de la différence des sexes pour le thème 'Ces corps que nous sommes'. »

► **Données globales issues des demandes de subvention :**

Année	Programmation artistique (femmes) – en % des projets soutenus	Équipes des structures (femmes) – en % des projets soutenus
2024	48 %	64 %
2023	49 %	62 %
2022	47 %	66 %
2021	47 %	65 %
2020	53 %	64 %

La moyenne des réponses des structures met en évidence une tendance vers la parité dans la programmation culturelle et une présence significative des femmes dans les équipes techniques.

En 2025, au sein des structures subventionnées :

- 57 % sont présidées par un homme ;
- 40 % sont présidées par une femme ;
- 2 associations sont co-présidées par un binôme paritaire.

Cela montre un engagement croissant en faveur de la parité, notamment au sein des conseils d'administration.

Inclusion des personnes en situation de handicap

Sur l'ensemble des projets subventionnés en 2025, 8 projets sur 10 sont organisés par des associations qui déclarent mettre en œuvre des actions favorisant l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Exemples de données fournies par les structures – Focus sur « Le Grand Bleu »

Réponse à la question "Actions menées en faveur des personnes en situation de handicap" :

« Le Grand Bleu souhaite contribuer à une société plus inclusive en facilitant l'accès des personnes en situation de handicap au spectacle vivant, dans le respect des droits fondamentaux, et notamment des droits culturels et de son accès en autonomie. Nos spectacles sont accessibles aux personnes en situation de handicap, et des parcours, sensibilisations et accompagnements adaptés peuvent être imaginés avec l'équipe des relations avec le public. L'accueil du Théâtre et la grande salle sont équipés d'une boucle magnétique destinée aux personnes malentendantes, nos locaux sont facilement accessibles et adaptés à l'accueil de personnes à mobilité réduite. Il est fait mention, sur chaque page de spectacle, si celui-ci est naturellement accessible et à quel handicap, ainsi que ceux qui font l'objet d'une audiodescription ou d'une traduction en langue des signes française (LSF), accompagnées de visites tactiles du décor et de programmes de salle en braille. Un registre d'accessibilité est en ligne et à disposition du public au Grand Bleu depuis septembre 2023. Une signalétique en FALC (Facile à lire et à comprendre) est installée dans le hall du Grand Bleu. Le Grand Bleu propose des représentations dans le cadre du dispositif Relax, qui rend la culture accessible, en inclusion, à des personnes qui en sont privées par leur handicap (personnes autistes, polyhandicapées, avec un handicap intellectuel, cognitif, des troubles psychiques, une maladie d'Alzheimer...). »

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.

Pour renforcer l'attractivité et ajuster l'offre aux besoins des métropolitains, la MEL a fait évoluer les tarifs du pass par délibération du 24 avril 2025, avec l'actualisation de certaines formules existantes. Le principal ajustement concerne l'élargissement de la gratuité aux accompagnants des personnes en situation de handicap titulaires de la C'ART, sous réserve de respecter les conditions prévues dans les formules spécifiques. Cette gratuité vise à favoriser un accès simplifié et inclusif aux musées.



↪ Photographie d'une main tenant la C'ART

E. LES BELLES SORTIES

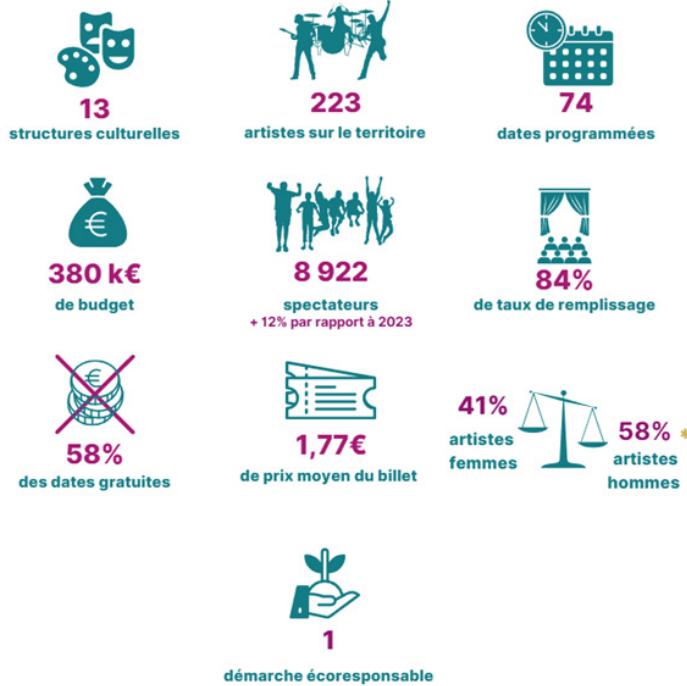
Mis en œuvre par la MEL en 2011, le dispositif des Belles Sorties vise à faciliter l'accès à la culture des habitants et habitantes de la Métropole, en :

- valorisant le travail des grandes institutions culturelles du territoire ;
- proposant aux communes de moins de 15 000 habitants des spectacles de grande qualité ;
- faisant événement sur le plan local ;
- favorisant la circulation des publics.

La MEL prend également en charge une partie du coût des manifestations pour les équipements culturels partenaires (conception et réalisation de projets adaptés).

Chaque année, une programmation artistique est ainsi mise en place sur tout le territoire, en partenariat avec 14 institutions culturelles.

Quelques chiffres clés



* La répartition des artistes femmes au plateau dans le spectacle vivant public en 2023-2024 était de 45% (contre 41% en 2019/2020) Source : *Les Égalités dans le spectacle public : 2019-2024*, Syndeac, 21/11/2024.

Quelques chiffres clés



4

structures culturelles associées



70

artistes sur le territoire



15

jours de programmation

28 artistes femmes



42 artistes hommes



2

dates annulées



120 k€

de budget attribué



1

démarche écoresponsable



3 936

spectateurs



→ Photographie du quart de finale homme France-Allemagne
au stade Pierre Mauroy, Mercredi 7 août 2024.

9. LE SPORT

La direction des sports participe à l'attribution des subventions aux événements sportifs, aux clubs de haut niveau, aux grands événements et aux futurs athlètes qui ont participé aux Jeux olympiques et paralympiques (JOP) en 2024.

A. LES PARTENARIATS SPORTIFS

► *Nombre d'évènements et clubs soutenus par la MEL en 2022, 2023 et 2024*

	2022				2023				2024			
	Féminins	Masculins	Mixtes	Total	Féminins	Masculins	Mixtes	Total	Féminins	Masculins	Mixtes	Total
Évènements	4	10	58	72	5	10	62	77	6	17	58	81
Grands évènements	1	3	8	12	1	3	9	13	1	2	6	9
Clubs de haut niveau	9	6	5	20	7	6	4	17	6	5	4	15
Total	14	19	71	104	13	19	75	107	13	24	68	105

B. LES GRANDS ÉVÉNEMENTS SPORTIFS

Le territoire a accueilli la 4e édition de Paris-Roubaix Femmes le 6 avril 2024 qui fait partie de l'UCI World Tour féminin. Elle est remportée par la Belge Lotte KOPECKY, suivie le lendemain de Paris- Roubaix Hommes où Mathieu VAN DER POEL s'impose en solitaire après un final spectaculaire.

C. LES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS 2024

Dans le cadre des Jeux Olympiques de Paris 2024, du 27 juillet au 11 août 2024, 52 rencontres de basket-ball et de hand-ball ont été organisées à la Décathlon Arena - Stade Pierre Mauroy. L'enceinte sportive a été le lieu d'accueil des phases préliminaires hommes et femmes du tournoi Olympique de basketball ainsi que des phases finales féminines et masculines du tournoi Olympique de handball.

Pour la 5ème année consécutive, la MEL s'est engagée aux côtés de 18 jeunes athlètes métropolitains prometteurs pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 en leur apportant un soutien financier pour leur saison sportive 2023/2024. La promotion était composée de 8 femmes et 10 hommes, dont deux athlètes paralympiques, représentant 11 disciplines et clubs.

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

Bilan des Espoirs 2024 : 21 athlètes métropolitains ont été sélectionnés pour les JOP de Paris 2024 dont 12 ambassadeurs : 8 de la promotion 2023/2024, 4 de promotions antérieures. Ces athlètes ont décroché 2 médailles d'argent, plusieurs ont été finalistes ou ont atteint de nombreuses places d'honneur.

Les structures sportives du territoire se sont également mobilisées en amont des JOP 2024.

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

« L'incroyable tournée » s'est déroulée sur 3 jours du 2 au 4 mai à Lille en présence du Lomme Lille Métropole Handball (LLMH) et le Handball Club Villeneuvois (HBCV) avec la mise en place d'un village festif et des stands partenaires autour du handball et de ses diverses pratiques : 2 terrains pour des initiations telles que hand à 4, hand fauteuil, hand fit, baby hand. Ce dispositif a été ouvert à tous : le jeudi et vendredi ont été dédiés aux scolaires, centre aéré, etc. ; le samedi pour le grand public. La FFHB a compté 3 à 5 000 personnes durant les 3 jours d'animations.

10. LA RELATION AVEC LES USAGERS

Le portail des services en ligne de la MEL permet aux usagers d'effectuer leurs démarches de manière dématérialisée. Sur l'année 2024, 113 démarches ont été en ligne (permanentes ou provisoires). Les démarches phares de la plateforme sont par exemple la demande de carte déchèteries, les demandes d'informations sur le raccordement, le Fonds de Solidarité Logement (FSL), la vente de composteurs.

Quelques démarches comportent un champ relatif au sexe de la personne à l'origine de la demande. Les résultats issus de ces données sont présentés ci-dessous et concernent l'année 2024 :

- le fonds d'Aide aux Jeunes en Métropole : 57% de demandes effectuées par des hommes, 43% de demandes effectuées par les femmes ;
- le fonds de Solidarité Logement (nouvelle démarche en ligne depuis 2024) : 39% des demandes effectuées par des hommes, 61% de demandes effectuées par des femmes ;
- la gestion des sollicitations (formulaire interne saisi par les agents sur la base d'appels et de mails reçus par les usagers) : 46% de demandes effectuées par des femmes, 54% par des hommes ;
- la déclaration de mise en location de logement : 68% de demandes effectuées par les hommes, 32% de demandes effectuées par les femmes ;
- la demande d'autorisation préalable de mise en location de logement : 72% de demandes effectuées par les hommes, 28% de demandes effectuées par les femmes ;
- la demande d'autorisation préalable à la division du logement : 80% de demandes effectuées par les hommes, 20% de demandes effectuées par les femmes ;
- la demande de médiation : 57% de demandes effectuées par les hommes, 43% de demandes effectuées par les femmes ;
- la demande d'indemnisation en raison de travaux publics réalisés par la MEL : 80% de demandes effectuées par les hommes, 20 % de demandes effectuées par les femmes.

11. LA COMMANDE PUBLIQUE

A. LE SCHÉMA MÉTROPOLITAIN DES ACHATS RESPONSABLES

La MEL intègre pleinement dans ses achats, les objectifs du plan diversité et égalité entre les femmes et les hommes. Ils sont 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 dès l'exercice 2023).

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 2024*

Heures d'insertion réalisées*

2021	340 723
2022	374 408
2023	458 123
2024	460 806

*chiffres issus du bilan 2024 des maisons de l'emploi (Charte Métropolitaine d'Insertion)

► **Répartition par genre des bénéficiaires des heures d'insertion en 2022, 2023 et 2024**

	2022	2023 (893 bénéficiaires)	2024 (914 bénéficiaires)
Hommes	91,7 %	91,2 %	87,64%
Femmes	8,3 %	8,8 %	12,36%

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, 2023 et 2024**

	2022	2023	2024
Moins de 26 ans	28,1 %	29,45 %	27,24%
26-40 ans	36,1 %	35,61 %	35,01%
41-50 ans	20,8 %	18,48 %	19,91%
Plus de 50 ans	15 %	16,46 %	17,84%

87% en 2024 (90,59 % en 2023) 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 :**

	2022	2023	2024
CDI	7	12	20
CDD	8	21	27
CDDI – contrats d'insertion	437	276	249
Contrats de professionnalisation	35	49	56
Contrats de travail temporaire d'insertion	392	374	323
Total contrats de travail	906	948	957

B. L'INDEX EGAPRO DES ENTREPRISES

Depuis le 1er 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 leur 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.

La direction *Commande publique* a étudié les index pour les marchés concernés en 2024 :

Sur 172 marchés lancés entre le 01/01/24 et le 31/12/24 faisant figurer dans le règlement de la consultation la demande de remise du formulaire : 443 questionnaires ont été remis sur 550 demandes, soit un taux de retour de 80,55% :

- 167 soit 37,7% ont transmis leur index ;
- 30 soit 6,77% ont indiqué que leur index était non calculable ;
- 28 soit 6,32% ont indiqué que leur index n'était pas encore disponible ;
- 218 soit 48,21% ne sont pas concernés (entreprises de moins de 50 salariés).

La moyenne des indices Egapro pour les entreprises qui y sont soumises et qui l'on calculé, soit 167 candidats, est de 81 points.

L'index est inférieur à 75 points dans 20 marchés publics, entre 75 et 84 points dans 55 marchés publics et supérieur à 84 points dans 92 marchés publics.

12. LA COMMUNICATION EXTERNE

A. LA COMMUNICATION NUMÉRIQUE

Le site internet de la MEL lillemetropole.fr

20 actualités publiées sur le site lillemetropole.fr en 2024 :

- Journée internationale des droits des femmes : elles font la Métropole
- Portrait d'athlète : Violaine Aernoudts
- Portrait de bénévole : Nathalie Pinoli
- En route pour les Jeux : Audrey Feutrie
- Marisa Merz au LaM
- Rencontre avec Koussée Vaneecke, directrice d'EuraTechnologies
- Carte blanche à... Caroline Hériaud, capitaine de l'ESBVA-LM
- Portrait de bénévole : Nala Colomb
- Caroline Hériaud, capitaine des «Guerrières», championnes de France de basket
- En route pour les Jeux : rencontre avec Philippine Delemazure
- Portrait de bénévole : Victoria Dreze
- Métiers de la sécurité : Ophélie Guyot
- Portrait de commerçante : Alice Schryinemakers
- Béatrice Auxent, reconduite pour 3 ans comme présidente du Conseil de développement
- Découvrez les 12 lauréates du concours "Amazing Ladies" de la French Tech Lille
- Carte blanche à... Caroline Sonrier, directrice de l'Opéra de Lille
- Lutte contre les violences : rencontre avec le collectif lillois L'Échappée
- Portraits de femmes Agir pour le cœur des femmes par Claire Monier-Véhier, cardiologue au CHU de Lille

Soit 54,1 % d'articles mettant en avant des femmes et 45,9 % d'articles mettant en avant des hommes.

B. LES RÉSEAUX SOCIAUX DE LA MEL

En 2024, 10 publications (Facebook / Instagram / LinkedIn / X) sur 5 sujets :

- portraits de métropolitaines cheffes d'entreprises, sportives, etc. ;
- journée du 25 novembre ;
- journée internationale du droit des femmes ;
- octobre rose ;
- cérémonie de remise des prix du concours « Amazon ».

13. 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 (CIA)

La Commission Intercommunale pour l'Accessibilité (CIA) est un lieu de concertation entre la MEL, les associations du monde du handicap ainsi que 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 2024, elle s'est réunie 8 fois pour aborder, entre autres, les sujets suivants :

- présentation du bilan de l'activité du service Handipole et des nouveautés de la concession de service public « Transport » de septembre 2025 ;
- point d'étape sur l'agenda d'accessibilité programmée de la MEL ;
- accessibilité de l'exposition temporaire « De blessés de guerre aux terrains de sports » du Musée de la Bataille de Fromelles ;
- accessibilité des futures rames de tramway ;
- requalification du Boulevard Industriel Ouest (Tourcoing) ;
- requalification de la rue Lalau (Marquette-lez-Lille) ;
- accessibilité en bibliothèque.

L'année 2024 a aussi été l'occasion de sensibiliser les métropolitains et les métropolitaines au handicap et à l'accessibilité. 3 actions ont été organisées :

- la participation de la MEL au Salon Autonomic pour présenter les actions de la MEL en faveur de l'accessibilité ;
- la formation des collègues saisonniers des Espaces Naturels Métropolitains ;
- la sensibilisation de publics scolaires lors du Salon Handicap organisé par la Ville de Comines.

B.ACCEO, UN ACCÈS SIMPLE ET GRATUIT AUX SERVICES TÉLÉPHONIQUES

Depuis 2021, la MEL propose un service unique pris en charge pour l'ensemble des communes du territoire, leurs CCAS et les structures satellites de la MEL (Ilevia, Ileo, les crématoriums, le Stadium, les déchetteries...) pour permettre un accès simple et gratuit aux différents services téléphoniques de la MEL.

Acceo est une solution numérique particulièrement utile pour les personnes sourdes, malentendantes et aphasiques.

Le service est gratuit et accessible en téléchargeant l'application sur son téléphone portable, une tablette ou un ordinateur. Le service est disponible du lundi au vendredi de 9h à 17h30 et le samedi de 9h à 12h30.

La personne utilisatrice a ensuite accès à trois modes de communication en temps réel :

- la Transcription Instantanée de la Parole (TIP) : la personne parle directement à son interlocuteur ou interlocutrice. En retour, ses propos sont retranscrits instantanément sur l'écran par les équipes Acceo ;
- la visio-interprétation en Langue des Signes Française (LSF) : l'opérateur ou opératrice Acceo traduit oralement en temps réel ce que la personne signe et en retour, signe les propos de la structure contactée ;
- le visio-codage Langue française Parlée Complétée (LPC) : la personne parle directement à son interlocuteur ou interlocutrice. En retour, les propos sont codés instantanément sur l'écran de l'usager ou de l'usagère, par les équipes Acceo.

Les chiffres clés Acceo en 2024 :

- 57 : le nombre de communes équipées du service Acceo ;
- 48 heures et 35 minutes : le temps de communication via Acceo sur l'ensemble du territoire ;
- 569 : le nombre d'appels passés via Acceo sur l'ensemble du territoire.



C. HANDIPOLE, LE SERVICE DE TRANSPORT ADAPTÉ AUX PERSONNES À MOBILITÉ RÉDUITE DU RÉSEAU ILEVIA

Handipole est accessible aux personnes possédant une carte mobilité inclusive ou d'invalidité d'au moins 80%.

En 2024, 138 862 trajets ont été réalisés via Handipole. 35% des trajets réalisés ont pour motif le travail.

Les chiffres clés de Handipole en 2024 :

- 2 314 : le nombre de personnes inscrites au service ;
- 1 321 : le nombre de personnes qui ont utilisé le service au moins une fois en 2024 ;
- 332 : le nombre de demandes d'inscription au service. Elles ont toutes été acceptées.

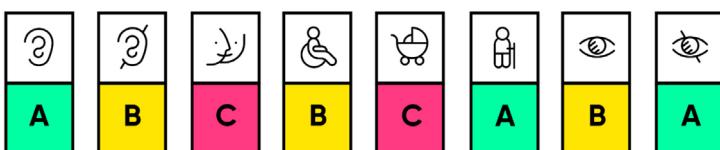
D. PICTO ACCESS, UNE SOLUTION EN LIGNE QUI PERMET DE RECENSER L'ACCESSIBILITÉ DES LIEUX PUBLICS

La Métropole Européenne de Lille est engagée dans le dispositif Picto Access.

Picto Access permet de rendre l'information sur l'accessibilité disponible et d'améliorer l'accueil de personnes en situation de handicap.

Chiffres clés de Picto Access en 2024 :

- plus de 60 lieux répertoriés sur le territoire de la MEL ;
- les informations d'accessibilité des lieux ont été vues plus de 36 000 fois.





MEL
RESSOURCES
HUMAINES,
INNOVATION
& DIALOGUES



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

Réalisation : Communication éditoriale et médias

Impression MEL Ressources partagées - Août 2025

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE