

**MEL**

— RESSOURCES  
HUMAINES,  
INNOVATION  
& DIALOGUES

DOCUMENT DE SYNTHÈSE

# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES & DIVERSITÉ

## RAPPORT 2021 / 2022 SUR LA SITUATION À LA MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE





# Introduction

Chaque année, la Métropole Européenne de Lille publie un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant tant le fonctionnement interne que les actions menées en la matière sur le territoire, celui-ci devant être présenté en amont des débats sur le projet de budget de l'établissement. En lien avec le plan d'action triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023, ce document dresse un bilan des avancées et recense les perspectives données en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi la première partie s'intéresse à la politique de ressources humaines de la collectivité alors que la seconde partie s'attache à documenter, dans le champ de compétences de la MEL, les orientations prises pour contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Ce rapport a été conçu avec l'appui des directions opérationnelles de la MEL, coordonné par la Cellule de pilotage et d'appui du pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues*, en charge de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre établissement.

Deux évolutions majeures marquent cette nouvelle édition :

- au titre de la MEL en sa qualité d'employeur, le rapport élargit son périmètre au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes et intègre désormais les sujets en lien avec la diversité. Ainsi, il présente les actions de la MEL en matière de handicap et de prévention des exclusions liées à l'origine sociale ;
- au titre des politiques publiques : la jeunesse, la relation aux usagers, le développement économique et la culture intègrent désormais des données genrées, marquant ainsi une meilleure prise en compte du sujet de l'égalité dans nos politiques publiques.





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



# La politique diversité à la MEL

La diversité est un des axes forts de la stratégie des ressources humaines, définie dans les lignes directrices de gestion de la Métropole Européenne de Lille. Dans ce cadre, la MEL s'est engagée sur différentes thématiques, par un plan d'action pluriannuel 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par l'adoption d'une stratégie Handicap, par ses différentes actions de communication pour lutter contre les stéréotypes. Le pôle Ressources humaines, innovation et dialogues commence à investir le thème de la gestion des âges ou encore à expérimenter celui des sciences comportementales.

La MEL souhaite obtenir deux labels de l'AFNOR afin d'identifier les risques internes en matière de discriminations et valoriser ses bonnes pratiques :

- le label égalité pour promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles ;
- le label diversité pour prévenir les discriminations au regard des critères légaux (handicap, âge, sexe, etc.) et promouvoir la diversité.

Il s'agit pour tout ces engagements de poursuivre les actions de la MEL en sa qualité d'employeur, toujours plus exemplaire en garantissant la diversité au sein de son institution.

# La communication interne

## La sensibilisation des agents : un enjeu majeur

Le plan d'action triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit différentes actions à cet effet :

- mise en œuvre d'un plan de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations ainsi que la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- pérennisation d'un temps de sensibilisation égalité/diversité inclus depuis juin 2020 dans le parcours d'intégration des managers de la MEL ;
- matérialisation d'un plan annuel de communication ;
- organisation d'événements internes en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## La mise en œuvre de temps forts

### La course « #STOP aux violences faites aux femmes »

Le 25 novembre 2021 à la Citadelle de Lille, une équipe composée de 42 agents de la MEL a participé à la course « #STOP aux violences faites aux femmes » témoignant de la mobilisation de chacun dans la lutte face aux violences faites aux femmes.



## Journée de lutte contre l'homophobie et la transphobie

Le 17 mai 2022, une brève sur l'intranet a été publiée.

### Première participation de la MEL au Duoday

À l'occasion de cette journée, dix agents se sont inscrits dans la démarche d'accueil, quatre duos se sont formés pour faire découvrir plusieurs de nos métiers à des personnes en situation de handicap :

- un écocarde ;
- une gestionnaire qualité des jardins ;
- une technicienne informatique de maintenance ;
- une chargée de mission numérique.

À l'issue de Duoday, un étudiant a été retenu pour réaliser son stage professionnel d'un mois et demi, au sein de la direction des *Systèmes d'information et de communication* au premier trimestre 2022.

# Duoday 2022





# La formation des agents et managers

## Intégration des nouveaux collaborateurs

Dans le domaine de la formation, des actions ont été dédiées à l'ensemble de la communauté des managers et plus spécifiquement aux agents du service *Recrutement*.

Trois outils ont été développés pour proposer régulièrement une première sensibilisation lors de l'intégration de nouveaux collaborateurs :

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



---

## La formation « manager la diversité »

---

Dans le cadre du Campus MEL Managers, une formation sur « manager la diversité » est proposée.

Elle vise à :

- appréhender les différentes notions et réalités induites par concept de diversité ;
- identifier ses propres biais cognitifs et limiter leurs impacts en situation managériale ;
- faire de la diversité une opportunité de richesse et de performance pour son équipe.

Depuis septembre 2022, cette formation est proposée au moins une fois par semestre à tous les managers dans le cadre du Campus MEL Managers.

**En 2021, huit agents ont participé à cette formation. N'hésitez pas à vous y inscrire !**

---

## Les formations ad hoc auprès des services

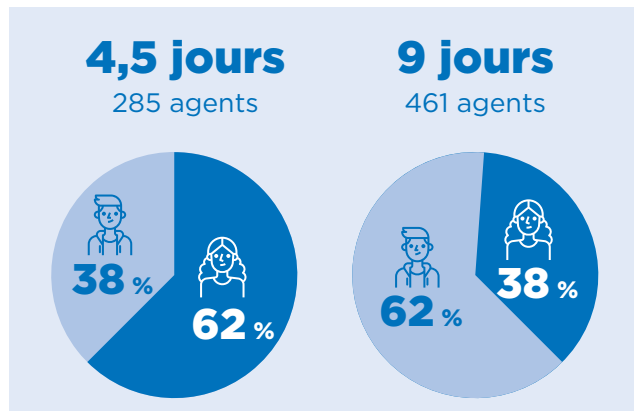
---

En novembre 2021, le service *Recrutement* a bénéficié d'une formation spécifique sur la non-discrimination à l'embauche.

# La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

## Les différents cycles de travail

L'organisation du temps de travail en 2021 :



**62 % des agents qui ont opté pour le mercredi sur un cycle de travail de 9 jours sur 10 sont des hommes.**

En 2021, 89 % des agents ont un cycle de temps de travail classique à 35 heures hebdomadaires dont 12 % sur 4,5 jours et 19 % sur 9 jours sur 10. Le reste des effectifs est soumis à différents cycles spécifiques en raison des nécessités d'organisation de service.

La MEL porte une politique volontariste pour permettre aux agents de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

## Nouvelle campagne de télétravail

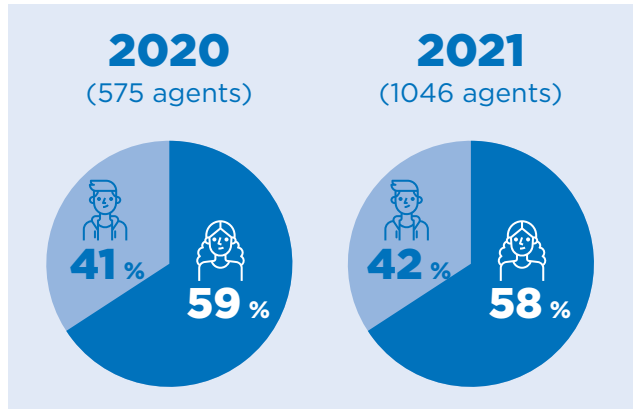
La généralisation de la possibilité de télétravailler à la Métropole Européenne de Lille a été votée par le Conseil métropolitain le 5 avril 2019. Le 28 juin 2021, une délibération est venue ajuster les modalités de mise en œuvre du télétravail.

Les objectifs poursuivis visent à :

- favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- accompagner le changement par le management sur objectifs ;
- être porteur d'une dynamique pour le développement de ce mode d'organisation ;
- participer à la réduction des phénomènes de congestion et à la promotion d'un développement territorial équitable.

Il existe deux types de télétravail :

- télétravail classique : cas général qui répond aux différents objectifs, dont la meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle.
- télétravail temporaire :
  - pour répondre à des situations personnelles spécifiques (SPS) nécessitant le recours au télétravail. Ces demandes sont prises en charge par le Centre médico-social (CMS) et restent exceptionnelles ;
  - pour faire face à une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (cas de la crise sanitaire par exemple).



En 2021 : 125 agents en télétravail en situation personnelle spécifique (après accord du CMS) et 38 en 2020

## L'action sociale et la conciergerie

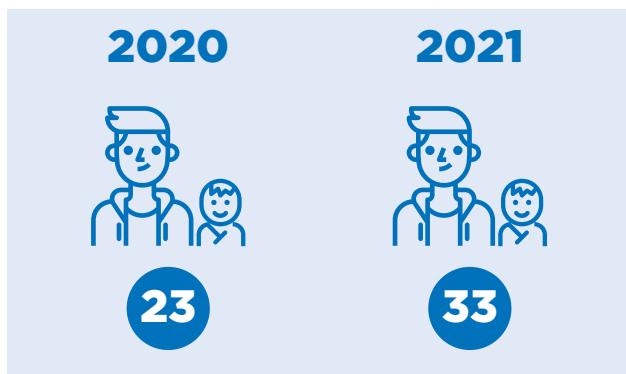
La MEL permet à ses collaborateurs de bénéficier d'une politique sociale volontariste et à une conciergerie interne accessible au deuxième étage du siège, offrant différents services et prestations. Un bilan genré des prestations délivrées par la conciergerie est désormais établi.

En 2021, quelques chiffres clés :

- 6 crèches disposent de places réservées pour les agents de la MEL ; leur emplacement a été revu pour mieux correspondre aux nouveaux besoins des agents liés au changement des conditions de travail et la proximité de leur domicile ;
- 72 % des prestations délivrées par la conciergerie, l'ont été à la demande d'une femme et 28 % à la demande d'un homme.

## Congé paternité et d'accueil de l'enfant

En 2021 : 33 congés paternité et 23 en 2020.



## Le don de jours de congés

Le dispositif de don de jours permet à des agents proches aidants, de bénéficier de jours dédiés à accompagner leur proche ayant besoin d'une présence soutenue ou de soins contraignants.

À ce jour, les motifs principaux d'octroi sont les suivants :

- enfant en situation de handicap, de dépendance partielle ou hospitalisé ;
- parent hospitalisé ou conséquences de l'hospitalisation ;
- parent malade ou gravement malade ;
- parent en situation de dépendance.

**En 2021 : 56 bénéficiaires de dons de jours (45 femmes et 11 hommes)**

# Le dispositif interne de signalement

Il existe deux 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 ou le collaborateur extérieur 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.

**En 2021 : 7 signalements dont les faits sont avérés, pour discrimination, harcèlement moral et agissements sexistes.**

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 concernés, sous 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 du signalement.





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



## Les dispositifs de mentorat encouragés par la MEL

CAPITAL *filles*

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociale (RS'MEL), différentes actions se poursuivent afin de promouvoir l'égalité des chances notamment auprès d'un public féminin.

**Capital Filles :** Depuis 2017, la MEL est partenaire de l'association Capital Filles. Chaque année, entre 15 et 20 agentes ont ainsi « marrainé » une jeune fille scolarisée en terminale. Durant l'année scolaire 2021-2022, 18 collaboratrices engagées dans ce dispositif de mentorat ont accompagné des lycéennes afin de les aider à choisir un projet d'avenir leur ressemblant et dans lequel elles pourront s'épanouir, tout en leur faisant découvrir l'univers professionnel de la MEL.

En plus de cet accompagnement individuel, les marraines sont parfois sollicitées pour présenter leur parcours à un public plus large, lors d'ateliers thématiques organisés dans les lycées. Une délibération en Bureau du 24 juin 2022 est venue prolonger l'engagement de la MEL dans ce partenariat.

**DEMA1N.org**  
Article 1

**Article 1 :** La MEL est également partenaire de l'association Article 1, qui travaille dans le domaine du mentorat depuis près de 15 ans, en réalisant la promotion du programme DEMA1N.org auprès des agents depuis mars 2022. Ce programme, né pendant le premier confinement en 2020, permet, via une plate-forme numérique, la mise en relation entre des étudiants ayant besoin d'un accompagnement ponctuel (trois mois, reconductibles) et des professionnels. Aujourd'hui, cinq binômes entre étudiants et agents de la MEL se sont constitués.

## Télémaque

**Télémaque :** le 17 décembre 2021, la MEL a concrétisé, par délibération, son partenariat avec l'Institut Télémaque, association œuvrant dans le domaine de l'égalité des chances. Ce sont ainsi cinq mentors, collaborateurs de la MEL, qui se sont engagés à accompagner, sur la durée, des collégiens issus de quartiers en réseau d'éducation prioritaire REP et REP+ de la métropole, en leur consacrant du temps libre pour les accompagner lors de sorties culturelles et les aider à construire leur projet professionnel.

## La lutte contre les stéréotypes liés au genre dans l'emploi

**Premiers pas en entreprise :** Le principe de « Premiers pas en entreprise » est de permettre à un groupe mixte d'élèves de participer à un stage collectif en entreprise afin d'explorer le monde professionnel pendant une semaine.

26 collégiens et collégiennes métropolitains ont pu découvrir l'apprentissage à la MEL dans le cadre de l'action « Premiers pas en entreprise ». Du 28 février au 4 mars 2022, 26 élèves des collèges Nina Simone (Lille), Miriam Makeba (Lille) et Rouges Barres (Marcq-en-Barœul) ont participé à une visite en milieu professionnel. Ils ont assisté à différents ateliers (égalité entre les femmes et les hommes, discriminations, entrepreneuriat, notion de compétences, apprentissage, développement durable) en partenariat avec l'association FACE MEL et d'autres acteurs (Association nationale des apprentis de France,



Ensemble pour agir et entreprendre BGE, Conseil Recherche Ingénierie Formation, Pôle emploi). Les collégiens ont ainsi pu découvrir les locaux du siège Biotope, se familiariser aux compétences de la MEL et entendre le témoignage d'apprentis et d'agents métropolitains.



**En 2021/2022 : participation de 26 collégiens et en 2020/2021 de 23 collégiens**



**Mon stage 3<sup>ème</sup> :** Un dispositif pour lutter contre les discriminations territoriales. Dans le cadre de sa politique diversité et de ses missions de réussite éducative portées par le service *Politique de la ville*, la MEL a engagé un partenariat dans le cadre du dispositif proposé par FACE MEL avec le collège Maxence Van der Meersch, situé en zone d'éducation prioritaire. Ainsi, l'Unité territoriale Roubaix - Villeneuve d'Ascq (UTRV) devrait accueillir en 2023, cinq collégiennes ou collégiens pour leur stage de 3<sup>e</sup>. L'occasion de leur faire découvrir ce qu'est la MEL, ses missions et ses métiers.

**L'apprentissage à la MEL :** La délibération-cadre relative à la stratégie d'apprentissage 2021-2026 marque la volonté de la MEL de poursuivre son engagement envers la jeunesse grâce à l'apprentissage, vecteur de responsabilité sociale.

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

**En 2021 :**

### **63 contrats d'apprentissage**



24



39

### **Maîtres d'apprentissage**



42



20

### **Apprentis recrutés avant 2021 qui pour- suivent en 2022**



15



20

### **Maîtres d'apprentissage**



14



21

---

## Le « circuit court » : la rencontre employeurs et jeunes demandeurs d'emploi

---

Impulsée par le service *Recrutement*, cette collaboration avec la Mission Locale de Lille-Lomme-Hellemmes, permet d'organiser des rencontres employeurs-jeunes demandeurs d'emploi sous un format appelé "Circuit court".

Cette rencontre se décompose en deux temps :

**Dans un premier temps :**

- une visite d'un site, de son implantation et de son organisation ;
- une présentation des métiers exercés sur le site visité ;
- selon les possibilités matérielles et techniques, une mise en pratique favorisant la projection du public dans le métier ;
- une intervention de collaborateurs présentant leur parcours professionnel au sein de l'entreprise.

**Suivi dans un second temps d'un échange informel et convivial sur :**

- les besoins de recrutement de l'entreprise ;
- un descriptif des postes (rémunération, horaires, formation, évolution professionnelle, avantages, etc.) ;
- les conditions/prérequis pour candidater.

# La stratégie handicap de la MEL

Lors de sa séance du 26 juin 2022, le Conseil métropolitain a adopté par délibération la stratégie handicap de la Métropole Européenne de Lille pour la période 2022-2026. La stratégie handicap de la MEL se déploiera autour de quatre axes.

## La MEL : une collectivité inclusive

L'enjeu de l'emploi de travailleurs handicapés est un enjeu de société, qui doit donc mobiliser la MEL et qui s'inscrit pleinement dans la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Agir pour l'emploi des personnes handicapées est l'opportunité pour la MEL de réaffirmer son ouverture à la différence, son attachement aux valeurs humaines et à l'esprit de solidarité. Ce sont autant de sujets fédérateurs susceptibles de stimuler l'implication des agents et de valoriser la marque employeur.



Taux d'emploi direct **2020**

**7,44 %**

Taux d'emploi direct **2021**

**7,96 %**

---

## **Un engagement à accompagner l'agent tout au long de sa vie à la MEL**

---

La discrimination reste une réalité dans notre société. L'âge, l'apparence physique, l'origine, le sexe ou le handicap occupent toujours le haut du tableau.

Dès le processus de recrutement, il est ainsi indispensable de déconstruire les mécanismes discriminants de manière à pouvoir mesurer de façon objective les capacités des candidats.

L'avenir de la MEL réside dans sa capacité à rechercher des nouveaux talents, à diversifier ses recrutements, en termes d'âge, de parcours, de diplôme, d'origine et de profil. L'agilité qu'elle souhaite développer en dépend et la diversité des agents en constitue une force.

---

## **La prévention : une démarche essentielle**

---

La prévention joue un rôle essentiel, elle désigne « l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps ».

La MEL s'est dotée d'une équipe pluridisciplinaire au sein du Centre médico-social, notamment de médecins de prévention et d'une équipe de préventeurs. Dédiée à la prévention des risques professionnels, elle a su instaurer depuis de nombreuses années une politique de prévention des risques pour l'ensemble de ses agents, visant à prévenir les dangers susceptibles de compromettre leur santé et leur sécurité.

## La formation du pilotage de la stratégie handicap

Il est nécessaire de mettre en place des instances, des outils, des moyens permettant aux actions d'être mises en œuvre de façon visible, concrète et appréciable par tous les acteurs : personnes en situation de handicap, agents, managers, médecins de prévention, etc. Il s'agit également d'assurer la mise en œuvre effective des actions envisagées, au niveau et dans la temporalité attendue, et de procéder aux ajustements nécessaires.

Afin d'accompagner la MEL dans son action auprès de son personnel en situation de handicap, une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pilotée par la mission handicap du Centre médico-social a été signée en 2022.

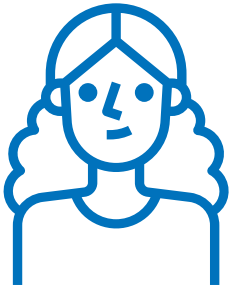
Elle définit la politique d'emploi des travailleurs handicapés pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2024 et s'articule autour de cinq grands axes :

- le recrutement des travailleurs en situation de handicap ;
- le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptées ;
- le maintien dans l'emploi ;
- la formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés ;
- la communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap.

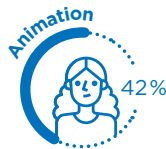
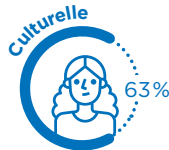
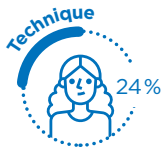


# Extraits du rapport social unique 2021

## Agents permanents actifs



## Répartition par filière



## Salaire net moyen mensuel



**2 767 €**



**2 775 €**

## Répartition par catégorie



A

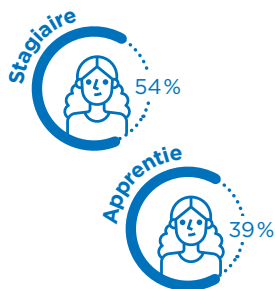


B

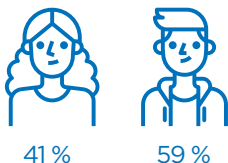


C

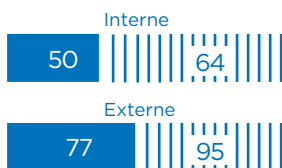
## Répartition par type d'apprentissage



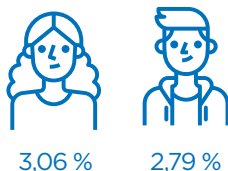
## Mouvements Entrée définitive par sexe



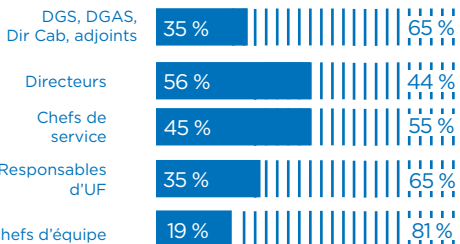
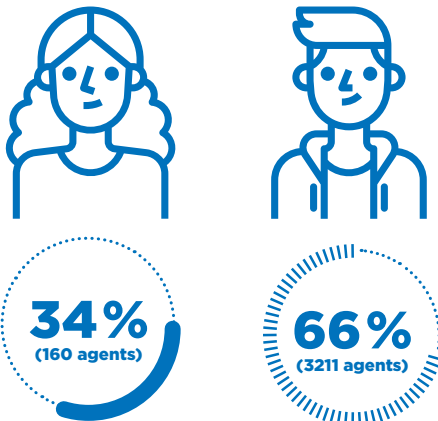
## Recrutements Postes pourvus en 2020



## Absentéisme (maladie ordinaire)



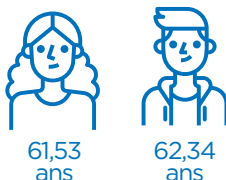
## Répartition des encadrants, jusqu'aux chefs d'équipe



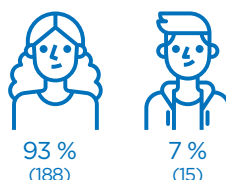
Focus sur le nombre d'emplois fonctionnels (DGS, DGA)  
au 1<sup>er</sup> novembre 2021 : 5 hommes et 5 femmes.



## Âge moyen de départ à la retraite



## Temps partiel 203 agents



## Rémunération des astreintes



7%



93%

## Protection sociale complémentaire



948



1139

## Répartition des heures supplémentaires rémunérées



27%

(234 agents)



73%

(497 agents)

## Le handicap à la MEL

Catégorie A  
(33 agents)

62,1 %

37,9 %

Catégorie B  
(42 agents)

50 %

50 %

Catégorie C  
(126 agents)

53 %

47 %

Taux d'emploi direct à la MEL : 7,36 %

## Répartition des agents formés



Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C

3 formations en moyenne par agent d'une durée moyenne de 6h par formation.

## Somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents

Conformément à l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la MEL publie sur son site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de son périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. Considérant l'année 2021, cette somme s'élève à 1 045 021 € et elle se répartit entre 2 femmes et 8 hommes.

# Focus sur la promotion :

		Grades	Promouvables		Répartition par sexe	
			H	F	H	F
A	Administrative	Administrateur hors classe	1	1	50 %	50 %
		Attaché hors classe (fonctions)	13	11	48 %	52 %
		Attaché hors classe (valeur prof except)	8	7	53 %	47 %
		Attaché principal (examen)	1	2	33 %	67 %
		Attaché principal	12	21	36 %	64 %
	Technique	Ingénieur en chef hors classe	1	1	50 %	50 %
		Ingénieur hors classe (fonctions)	9	5	64 %	36 %
		Ingénieur hors classe (valeur prof except)	-	1	0 %	100 %
		Ingénieur principal	44	21	68 %	32 %
		Culturelle	Conservateur du patrimoine en chef	1	1	50 %
Attaché principal de conservation du patrimoine (examen)	-		-	0	0	
Médico-sociale	Attaché principal de conservation du patrimoine	-	2	0	100 %	
	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	1	2	33 %	67 %	
	Bibliothécaire principal	-	-	0	0	
	Assistant sociaux éducatif de classe except.	1	2	33 %	67 %	
B	Administrative	Rédacteur principal de 1ère classe (examen)	-	2	0 %	100 %
		Rédacteur principal de 1ère classe	5	37	12 %	88 %
		Rédacteur principal de 2ème classe (examen)	-	-	-	-
	Technique	Rédacteur principal de 2ème classe	-	-	0	0
		Technicien principal de 1ère classe (examen)	1	-	100 %	0 %
Culturelle	Technicien principal de 1ère classe	43	15	74 %	26 %	
	Technicien principal de 2ème classe (examen)	3	2	60 %	40 %	
C	Administrative	Technicien principal de 2ème classe	27	20	57 %	43 %
		Assistant conserv patrimoine principal 1ère classe	1	-	100 %	0 %
	Technique	Adjoint administratif principal 1ère classe	5	30	14 %	86 %
		Adjoint administratif principal 2ème classe	2	21	9 %	91 %
		Agent de maîtrise principal	37	4	90 %	10 %
	Animation	Adjoint technique principal 1ère classe	13	7	65 %	35 %
		Adjoint technique principal 2ème classe	18	8	69 %	31 %
		Adjoint technique principal 2ème classe	12	9	57 %	43 %
		Adjoint d'animation principal de 1ère classe	1	1	50 %	50 %
<b>Total</b>			<b>217</b>	<b>203</b>	<b>52 %</b>	<b>48 %</b>
<b>Rappel au 31/12/2020</b>			<b>251</b>	<b>232</b>	<b>52 %</b>	<b>48 %</b>
<b>Rappel au 31/12/2019</b>			<b>242</b>	<b>233</b>	<b>51 %</b>	<b>49 %</b>

# avancement de grade

Promus		Répartition par sexe		Promus / Promouvables		Total promus par catégorie	% des promus	% des promouvables
H	F	H	F	H	F			
1	0	100 %	0 %	100 %	0 %			
1	4	20 %	80 %	8 %	29 %			
-	-	0 %	0 %	0 %	0 %			
1	3	25 %	75 %	100 %	150 %			
4	3	57 %	43 %	33 %	14 %			
1	-	100 %	0 %	100 %	0 %			
1	1	50 %	50 %	11 %	20 %			
0	0	0 %	0 %	0 %	0 %	46	29 %	27 %
13	7	65 %	35 %	30 %	33 %			
0	0	100 %	0 %	100 %	0 %			
-	1	0	100 %	0 %	0 %			
-	1	0	100 %	0 %	0 %			
0	0	0 %	0 %	0 %	0 %			
-	2	0	100 %	0 %	0 %			
1	0	100 %	0 %	0 %	50 %			
-	6	0	100 %	0	100 %			
3	14	18 %	82 %	60 %	38 %			
-	6	0	100 %	0 %	0 %			
-	2	0	100 %	0	0			
1	-	100 %	0 %	100 %	0 %	36	23 %	35 %
2	1	67 %	33 %	5 %	7 %			
2	2	50 %	50 %	67 %	100 %			
9	1	90 %	10 %	33 %	5 %			
1	-	100 %	0 %	100 %	0 %			
4	18	18 %	82 %	80 %	60 %			
1	12	8 %	92 %	50 %	57 %			
17	3	85 %	15 %	46 %	75 %			
2	-	100 %	0 %	15 %	0 %	69	51 %	45 %
12	3	80 %	20 %	67 %	38 %			
6	3	67 %	33 %	50 %	33 %			
1	1	50 %	50 %	100 %	100 %			
<b>67</b>	<b>89</b>	<b>43 %</b>	<b>57 %</b>	<b>31 %</b>	<b>44 %</b>	<b>156</b>		<b>37 %</b>
<b>78</b>	<b>57</b>	<b>58 %</b>	<b>42 %</b>	<b>31 %</b>	<b>25 %</b>	<b>135</b>		<b>28 %</b>
<b>73</b>	<b>72</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	<b>30 %</b>	<b>21 %</b>	<b>145</b>		<b>31 %</b>

# Focus sur la promotion :

Catégories	Filières	Grades	Promouvables		Répartition	
			H	F	H	F
A	Administrative	Attaché	28	111	20 %	80 %
	Technique	Ingénieur	111	25	82%	18%
	Culturelle	Conservateur du patrimoine	-	3	0	100 %
		Attaché de conservation du patrimoine	-	1	0	100 %
B	Administrative	Rédacteur principal de 2ème classe (examen)	-	2	0	100 %
	Technique	Rédacteur	13	105	11%	89%
		Technicien principal de 2ème classe (examen)	11	1	92%	8%
		Technicien	-	-	0 %	0 %
	Culturelle	Assistant de conservation du patrimoine	344	67	84%	16%
	Animation	Animateur	-	1	0	100 %
C	Technique	Agent de maîtrise	141	58	71%	29%
<b>Total</b>			<b>648</b>	<b>374</b>	<b>63 %</b>	<b>37 %</b>
<b>Rappel au 31/12/2020</b>			<b>681</b>	<b>366</b>	<b>65 %</b>	<b>35 %</b>
<b>Rappel au 31/12/2019</b>			<b>704</b>	<b>361</b>	<b>66 %</b>	<b>34 %</b>

# promotion interne

	Promus		Répartition		Promus / Promouvables		Total promus par catégorie		
	H	F	H	F	H	F	Nombre	% des promus	% des promouvables
	4	2	67%	33%	14%	2%			
	5	1	83%	17%	5%	4%			
	-	-	0%	0%	0%	0%	12	27%	4%
	-	-	0%	0%	0%	0%			
	-	2	0%	100%	0%	100%			
	-	5	0%	100%	0%	5%			
	3	-	100%	0%	27%	0%	13	29%	2%
	2	1	67%	33%	0%	0%			
	-	-	0%	0%	0%	0%			
	0	0	0%	0%	0%	0%			
	14	6	70%	30%	10%	10%	20	44%	10%
	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>
	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>5%</b>
	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>







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



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

## Les compétences de la MEL

### Développement territorial et social

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

### Aménagement du territoire

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

### Transitions écologiques

La MEL est compétente pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique plan climat air énergie territorial (PCAET) métropolitaine, en partenariat avec les communes, les entreprises et les citoyens.

### Promotion du territoire

Au cœur de l'Europe, la MEL doit répondre aux défis mondiaux et affirmer son attractivité européenne et internationale. Une délégation permanente a été créée à Bruxelles.

### Cadre de vie

Le cadre de vie des métropolitains est une priorité pour la MEL. Elle met tout en œuvre pour promouvoir le vivre ensemble en faisant de la métropole un territoire accessible et agréable pour tous.

## La mise en oeuvre au sein des politiques publiques

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

Il présente désormais un état des lieux sexué des bénéficiaires des dispositifs de la MEL pour certaines politiques publiques fruit du travail des étudiantes du master « les métiers de l'action territoriale » de l'Université de Lille. Cet effort se poursuivra afin d'intégrer de plus en plus de données genrées dans les futurs rapports.



**Un projet tutoré, mené par un groupe de cinq étudiantes du Master « Métiers de l'action territoriale » de l'Université de Lille, sous l'impulsion du chargé de mission *Diversité et égalité entre les femmes et les hommes*, a été réalisé au premier semestre 2022.** Ce projet avait vocation à répondre à l'enjeu de produire des données sexuées sur les bénéficiaires des dispositifs et politiques publiques déployés par la MEL.

Les étudiantes ont pu réaliser un premier état des lieux des données disponibles. Ainsi ce rapport présente un bilan genré pour quelques politiques publiques.

Ce projet tutoré a été reconduit à la rentrée 2022, par ce même groupe d'étudiantes. Il aura vocation à recueillir les données et à les analyser en vue de poursuivre la démarche vers d'autres politiques publiques.

# La Politique de la ville

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, promulguée le 21 février 2014, met en place un contrat de ville unique qui traite dans un même cadre des enjeux de cohésion sociale, de renouvellement urbain et de développement économique. Ce contrat doit permettre la mobilisation de l'ensemble des politiques publiques d'éducation, d'emploi, de justice, de sécurité, de transport, de santé pour rétablir l'égalité républicaine dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. À cet égard, la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe fort des actions et travaux entrepris par le service *Politique de la ville* de la MEL.

## **NPRU : Nouveau programme de renou- vellement urbain**

**Dans le cadre de la mise en œuvre du Nouveau programme de renouvellement urbain (NPRU)**, la MEL fait de la qualité du cadre de vie un atout majeur du retour d'attractivité des quartiers concernés, ce qui passe, notamment, par la création d'espaces publics de qualité. Ces espaces doivent être générateurs d'égalité et d'inclusion, là où ils sont souvent générateurs d'inégalité, d'insécurité et d'exclusion.

C'est pourquoi, la MEL, avec le soutien de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU), a lancé une mission spécifique visant à accompagner les maîtres d'ouvrages et leurs maîtrises d'œuvre du projet pour une meilleure appréhension de ces enjeux en prenant en compte les besoins des usagers, et notamment des femmes, dès la conception des espaces.

Cette mission s'inscrit dans l'ambition de relever le défi de l'inégalité d'accès à l'espace public, et de l'aménagement

de la ville pour tous, notamment pour les femmes, sachant que l'approche par le genre permet, de surcroît, de détecter les non-usages d'un espace public au-delà de la seule population féminine, de travailler à une appropriation plus large et à un espace public plus inclusif.

La MEL a lancé un marché qu'elle a confié au groupement de prestataires Sociotopie, POWA et SDS, qui a la charge de :

- construire un cycle de sensibilisation et de formation aux enjeux à prendre en compte dans la conception des espaces ;
- accompagner 10 opérations identifiées sur les différents projets de renouvellement urbain de la MEL (Tourcoing, Lille, Roubaix, Mons-en-Barœul, Loos et Wattignies).

*In fine*, la mission doit permettre de co-construire un guide des bonnes pratiques pour la fabrique de la ville inclusive au sein duquel l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe fort.

**Six ateliers organisés** sur le défi de l'inégalité d'accès à l'espace public sur les années 2022 et début 2023.

---

## **Le contrat de ville**

La poursuite du travail initié en 2021 **sur l'analyse de la programmation du Contrat de ville de la MEL** (plus de 900 projets déposés) via la construction d'indicateurs permettant une lecture et une instruction des dossiers en intégrant la transversalité nécessaire de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un groupe de travail partenarial dédié à cette question mobilise les outils nécessaires à une meilleure prise en compte de cette thématique lors de l'appel à projets 2023 dans un objectif de qualification des projets et de montée en compétences des acteurs locaux.

---

## Soutien à des porteurs de projets

---

### Le soutien à des porteurs de projets spécialisés sur cette thématique dans la programmation 2022 du contrat de ville métropolitain :

- L'échappée, collectif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour le projet « Accompagnement des victimes et prévention des violences sexistes et sexuelles » ;
- Le Groupe de recherche et de réalisations pour le développement rural (GRDR) pour le projet « Faciliter l'insertion sociale des femmes immigrées habitantes des quartiers prioritaires de la ville ». Ce projet a pour objectif de lever les freins et d'appuyer l'orientation professionnelle des habitants des quartiers de politique de la ville, notamment ceux issus des migrations, et principalement les femmes (par personne issue des migrations, est entendu : toute personne ayant quitté son territoire d'origine pour s'installer durablement en France, quelle que soit la date de sa première installation).
- Le Conseil, recherche, ingénierie, formation pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CORIF) pour le projet « Les entreprenantes ».

# La culture

## Soutien aux événements culturels

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

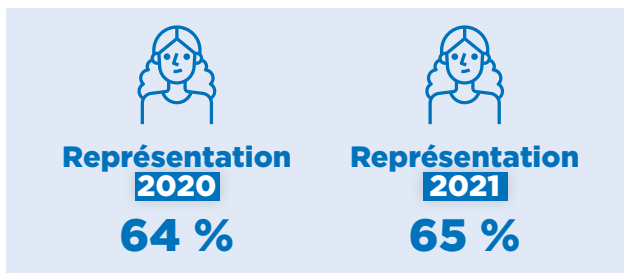
En 2021, le service *Culture* a intégré de nouveaux indicateurs dans l'instruction des demandes de subvention 2022, liés à la place des femmes dans le milieu culturel. Sur le nombre total de dossiers reçus en 2021, et effectivement soutenus, environ la moitié des structures ont complété ces nouveaux indicateurs.

Exemple de tableau d'indicateurs rempli par une structure dans sa demande pour 2022 : La Rose des vents

Indicateurs quantitatifs	Bilan N-2 par rapport à l'année concernée par la demande (en %)	Bilan N-1 par rapport à l'année concernée par la demande (en %)
Part des femmes (auteure, librettiste, metteuse en scène, chorégraphe, cheffe d'orchestre, compositrice, soliste, etc.) sur le nombre total d'artistes programmé(e)s sur la saison	50 %	54,55 %
dont porteuses de projet (metteuse en scène, chorégraphe, conceptrice, etc.)	50 %	54,55 %
Part des femmes sur le nombre total d'artistes accompagnés	62,5 %	83,33 %
dont dans les productions	N/R	N/R
dont dans les coproductions	25 %	62,50 %
dont en résidences	75 %	71,43 %
Part des femmes dans l'équipe de la structure / total	55,89 %	49,45 %

- 51 % des structures soutenues ont renseigné les indicateurs sur les artistes qui seront programmés sur la saison 2022 ;
- 62 % des structures ont renseigné les indicateurs sur la part de femmes composant l'équipe de leur structure.
- Globalement, les femmes sont plus représentées au

sein des équipes techniques des structures culturelles soutenues par la MEL (65 % en 2021 et 64 % en 2020 des structures ayant répondu au questionnaire).



En ce qui concerne la programmation d'actions culturelles sur la saison, la moyenne des réponses apportées tend vers une parité ou au moins une égalité de la représentation des femmes et/ou des hommes dans le milieu culturel (47 % en 2021 et 53 % en 2020 des structures ayant répondu au questionnaire). Cependant, ce résultat reste à nuancer, ce dernier n'étant pas tout à fait représentatif de la situation effective de chaque milieu artistique (cf. exemple du Jazz page 40).

Réponse des structures aux Indicateurs quantitatifs relatifs à la place des femmes dans le milieu culturel			
Indicateurs quantitatifs	Part des femmes (auteure, librettiste, metteuse en scène, chorégraphe, cheffe d'orchestre, compositrice, soliste, etc.) sur le nombre total d'artistes programmés sur la saison	Part des femmes sur le nombre total d'artistes accompagnés	Part des femmes dans l'équipe de la structure / total
2021	47 %	57 %	65 %
2020	53 %	60 %	64 %
Nombre de réponses en 2021	46	31	56
Pourcentage de réponse par rapport aux 91 dossiers soutenus en 2021	51 %	34 %	62 %



Des initiatives se poursuivent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par la MEL comme le projet " Les Parleuses " de l'association Littérature, etc. qui vise à faire (re)découvrir le matrimoine littéraire historique, longtemps minoré, par la voix d'une autrice contemporaine. Dans le milieu musical du Jazz, les associations Jazz en Nord et l'Association Culturelle Tourquennoise programment chaque année des événements de musique Jazz et portent une attention particulière à cette thématique de l'égalité dans la programmation de leurs actions, a fortiori dans un milieu musical très masculin. Jazz en Nord a notamment programmé 37 % de groupes dirigés par des femmes en 2021 (5 % de femmes si l'on prend en compte l'ensemble des musiciens par groupe invité).

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

Enfin, en termes de représentativité institutionnelle au sein des Bureaux des associations, déposés en 2021 pour l'année 2022, sur 86 projets soutenus, 60 sont portés par une association ayant pour président un homme et 26 par une association ayant pour présidente une femme.

---

## Le livre et la lecture

La MEL veille à une équité entre les femmes et les hommes et un accès à tous les publics dans ses différents projets liés au livre et à la lecture (Nuits des bibliothèques, journées professionnelles, comités, etc.).

### à suivre

LE RÉSEAU  
DES BIBLIOTHÈQUES  
& MÉDIATHÈQUES  
DE LA MÉTROPOLE  
EUROPÉENNE DE LILLE



La MEL a adopté, en décembre 2020, le plan de développement de la lecture et des bibliothèques sur son territoire pour 2020/2026. Elle souhaite ainsi favoriser l'accès au livre et à la lecture de tous métropolitains.

Cette volonté se traduit :

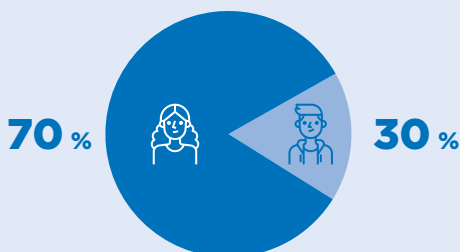
- via le dispositif des partenariats culturels : l'association Lis avec moi (la sauvegarde du Nord) est soutenue par la MEL depuis 2021 pour son action « Lisons dehors ». Des lectures en plein air sont proposées, durant l'été, aux enfants habitant les quartiers dits prioritaires ou les zones rurales de la MEL. L'objectif étant de les inciter à franchir les portes d'une bibliothèque à l'issue ;
- via le fonds de concours « équipements culturels » : qui a permis la création, la rénovation ou la modernisation de plusieurs bibliothèques en 2021 ;
- via le Prix de littérature « libre2lire » qui propose aux ados métropolitains de découvrir chaque année huit romans. Le comité de sélection veille à la représentation équilibrée de héros féminins et masculins ou en quête d'identité. Les jeunes lecteurs sont amenés à découvrir des lectures sur des thèmes variés : le handicap, l'intergénérationnel, le fantastique, le rapport à l'autre, etc. L'objectif est de découvrir et partager le goût pour la lecture.

400 000 personnes sont concernées par l'illettrisme dans les Hauts-de-France, 11 % de la population active, de 16 à 65 ans, contre 7 % au niveau national.

## Les musées

Les femmes sont les plus nombreuses détentrices du pass musées, la C'ART avec 70 % d'usagères contre 30 % d'usagers.

### LA C'ART : LE PASS MUSÉES DE LA MEL



Sur 3297 pass vendus en 2021, tous tarifs confondus, les femmes représentent 68 % des bénéficiaires contre 32 % pour les hommes. Plus précisément, concernant la C'ART Tribu, 328 pass ont été vendus (soit 10 % du total de pass vendus en 2021) : 70 % à destination de femmes bénéficiaires et 30 % pour des hommes.

La Métropole a soutenu de manière exceptionnelle l'exposition « Urbaines » à la Condition Publique dans laquelle Magda Danysz interroge la place des femmes dans l'espace public et comment agir en faveur d'une ville plus inclusive. En outre, le LaM a présenté une rétrospective d'Annette Messager.



## Design Fiction : le genre dans l'espace public à horizon 2080

Travaillant sur la mobilisation des imaginaires dans l'action publique, la direction *Recherche et développement* de la MEL s'intéresse au design fiction. Réel outil de prospective, le design fiction est un processus de co-conception d'un artefact (objet ou service fictif) qui met en scène les enjeux sociaux, économiques et politiques d'un sujet précis.

La direction *Recherche et développement* expérimente l'outil dans le cadre spécifique de la saison « Urbaines » portée par la Condition Publique (mars - juillet 2022). Cette saison se déroule dans et hors les murs de la Condition

Publique. La thématique se cristallise sur le genre et l'espace public et est traitée par l'art urbain, le spectacle vivant, des expositions et donc également le design fiction. Ainsi ce temps fort sur le thème « Imaginer un futur urbain inclusif » portant sur deux questions : sous le prisme du genre mais aussi de l'âge, du handicap, de l'origine sociale, culturelle ou encore « ethnique » : comment mobiliser l'imaginaire pour dépasser les limites des aménagements actuels et penser des vrais leviers actionnables ? L'art et la culture ont-ils un rôle à jouer dans le réinvestissement et l'appropriation des espaces ?

Ce partenariat avec la Condition Publique et son Labo 148 a été piloté par les directions *Culture et tourisme* et *Recherche et développement* ainsi que le service *Politique de la ville*.



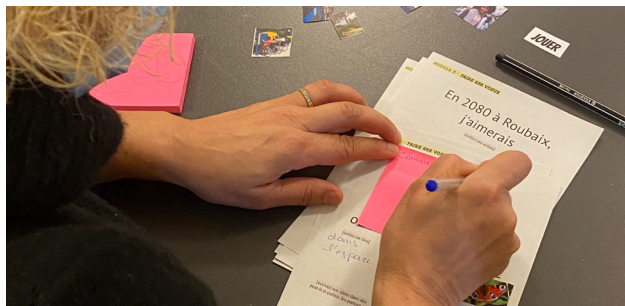
Dans une logique d'acculturation et de démonstration au design fiction ainsi qu'à la thématique du genre, plusieurs directions de la MEL ont été invitées à participer à l'expérimentation. Ce sont un peu plus d'une dizaine d'agents des directions *Espace public et voirie*, *Urbanisme, aménagement et ville*, *Gouvernance et dialogue territoriaux* qui ont imaginé, débattu, écrit des fictions. Ils n'ont pas été les seuls. Les ateliers qui ont eu lieu fin 2021 et début 2022 ont mobilisé des collègues de la Ville de Roubaix, des agents de l'Agence de développement et d'urbanisme de Lille Métropole (ADULM) ainsi que des habitants de Roubaix.

Le fruit de ces travaux exploratoires était à découvrir dans l'exposition « Des futurs désirables » à la Condition Publique. On y retrouve trois fictions sonores qui nous emmènent dans des futurs utopiques. Sont-ils rêvés, désirables, non souhaitables ou inaccessibles ? Aux visiteurs de répondre via un questionnaire ludique. Plus que les travaux finis et parce que le chemin parcouru vaut autant que la destination d'arrivée, on y retrouve également mises en perspective les productions issues des ateliers.

Carte sensible issue d'un diagnostic en marchant, cône d'incertitude ou encore des fiches d'idéation sont autant d'outils mobilisés par le design fiction qui permettent le pas de côté, la spéculation et la mise en débat. Sensible aux enjeux d'inclusivité de tous les publics et sensibilisée à la thématique du genre, la Direction *Espace public et voirie*, révisant en 2022 sa charte de la qualité de l'espace public, a souhaité y intégrer les enjeux.



18 nov. 2021 : Atelier 1 marche exploratoire.  
Présente sur la photo : Bernadette Kalaj designer d'expérience chez Collectif-CO



2 déc. 2021 : Atelier2 idéalisation.  
Présente sur la photo : une habitante du quartier du Pile



16 déc. 2021 : Atelier3. Mise en récit de fiction.



16 déc. 2021 : Atelier3. Mise en récit de fiction. Présent sur la photo : agents de la MEL, ADULM, Ville de Roubaix et citoyen.es.

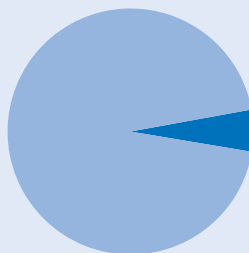
# Commande publique : la clause d'insertion

La clause d'insertion professionnelle est un dispositif qui, dans le cadre d'un marché public, permet à des personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'heures de travail. En effet, une partie du travail généré par un marché public peut leur être réservée.

La MEL s'est engagée à développer ses clauses sociales dans le cadre de son Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPAPSER) avec un objectif de 300 000 heures par an. En 2021, les marchés de l'établissement ont permis de développer 340 000 heures d'insertion qui ont bénéficié à 592 personnes. La part des femmes y est très faible puisque seules 43 femmes ont pu bénéficier d'un contrat de travail lié à la clause sociale, en raison notamment des métiers bénéficiant de ces heures d'insertion qui sont principalement des métiers du bâtiment et travaux publics (BTP).

## Heures d'insertions professionnelles (592 personnes)

  
**93 %**



  
**7 %**

Libellé	Nombre de bénéficiaires	Heures effectuées
Architecture du BTP	1	137,5
Ingénierie et études du BTP	1	524
Conduite de travaux du BTP	1	541
Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	16	9106,10
Maintenance informatique et bureautique	1	1365,24
Nettoyage de locaux	3	1025,11
Nettoyage des espaces urbains	1	42
Revalorisation de produits industriels	12	12 837
Sécurité et surveillance privées	2	411
Comptabilité	3	4247,54
Assistanat technique et administratif	1	910,2
Secrétariat	1	1365,28

Un travail partenarial (avec les acteurs de l'emploi tels que le Département du Nord, Pôle Emploi, les Maisons de l'Emploi, etc.) et transversal (direction *Achats et logistique*, pôle *Développement économique et emploi*, direction *Commande publique*) a été engagé afin de permettre une diversification des marchés « clausés » mais aussi de sensibiliser plus fortement les femmes aux métiers du BTP.

Même si les femmes sont peu nombreuses au sein des clauses sociales menées dans le cadre des marchés de la MEL, elles interviennent néanmoins dans plus de cinq domaines d'activités.



# Le sport

Les clubs de haut niveau, ainsi que les événements sportifs internationaux ou de dimension métropolitaine soutenus par la MEL, favorisent le rayonnement de la MEL et l'accès au sport pour tous, notamment. Cette politique sportive au travers de sa diversité apporte un accompagnement au sport féminin, masculin, adapté ou handisport.

## Grands événements sportifs locaux et internationaux

Grands événements sportifs locaux et internationaux :

- le 2 octobre 2021 : première édition de Paris Roubaix Femmes et soutien via un marché de prestation de son épreuve féminine ;



- le 14 novembre 2021 : accueil au Palacium à Villeneuve d'Ascq du match international de basket féminin France-Lituanie ;
- le 23 avril 2022 : accueil à la salle du Parc à Lomme d'un match de l'équipe de France U20 (équipes de moins de 20 ans) féminine de handball ;
- le 6 juillet 2022 : étape du Tour de France à Lille et accueil, la veille, de l'association « donnons des elles au vélo » qui promeut la pratique du cyclisme au féminin ;
- le 26 août 2022 : accueil du tournoi international d'exhibition « Vénus Cup » du Lomme Lille Métropole Handball (LLMH) afin de préparer sa saison sportive en Division 2 Féminine ;

- Appel à bénévolat pour les événements à la MEL, par l'intermédiaire de facultés de sport ou d'organismes spécialisés, en veillant à un strict respect de l'équité entre femmes et hommes en matière de missions confiées, de tâches à effectuer, de charge de travail sur l'événement et de rémunération éventuelle le cas échéant. Ex : 70 bénévoles dont 26 femmes sont ainsi intervenus pour le Tour de France. Des bénévoles ont aussi accompagné les athlètes participant au championnat de France de tennis de table handisport du 4 au 6 juin 2022 à Lille.

## Clubs de haut-niveau

La MEL est partenaire structurel de 20 clubs de haut niveau. Parmi eux, 14 clubs sont soit mixtes, soit uniquement féminins. Le club le plus soutenu financièrement est l'ESBVA, club de basket féminin de Villeneuve d'Ascq, qui évolue au plus haut niveau français et dans les compétitions européennes. La direction *Sports* mènent ainsi des actions régulières et épaulent les clubs pour les aider à valoriser le sport féminin et contribuer à son rayonnement.

## Espoirs 2024, ambassadeurs et ambassadrices MEL

La MEL soutient 24 athlètes espoirs dont huit jeunes filles et deux en situation de handicap pour les Jeux Olympiques dans le cadre des Espoirs 2024. Le soutien financier octroyé est le même quel que soit l'athlète, pour une question d'équité, et quel que soit le sport.

## Événements sportifs annuels

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

Soutiens financiers annuels et saisonniers des clubs de haut niveau accordés par la MEL : 46 % des soutiens financiers de la MEL sont alloués à des clubs féminins ou mixtes (1,205 M€ sur 2,605 M€)

# Les transports

## Le dispositif de descente à la demande

Le dispositif de descente à la demande a été pérennisé avec un déploiement généralisé sur tout le réseau de bus des transports en commun de la MEL.

Dans le cadre du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et afin d'apporter une réponse au sentiment d'insécurité ressenti essentiellement par les femmes voyageant en soirée, une expérimentation de l'arrêt à la demande avait été menée durant un an à compter de juillet 2019. L'objectif de cette expérimentation était de faciliter la mobilité des femmes voyageant seules sur le réseau en soirée, de descendre au plus près de leur destination finale, de limiter leur déplacement sur l'espace public en leur apportant ainsi un sentiment de sécurité sur certaines lignes.



Cette expérimentation fût une réussite et a été mise en place définitivement en fin d'année 2021. Le service est actuellement disponible sur l'ensemble du réseau bus, de 22h à la fin du service et ce pour toutes les personnes voyageant seules ou accompagnées de mineurs.

## Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel dans les transports

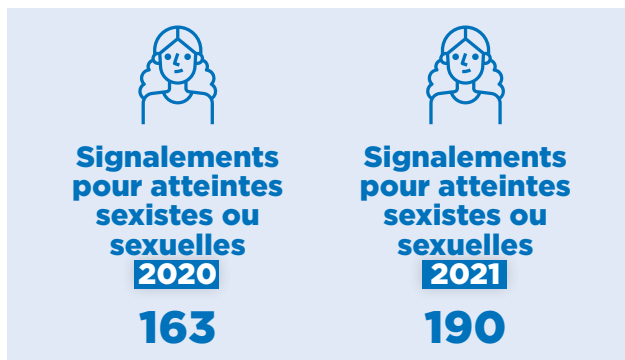
L'exploitant du réseau Ilévia a pour mission, dans le cadre du contrat de concession de service public, de mettre en place des actions de lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel dans les transports.

En 2021, des actions ont été mises en œuvre pour signaler des faits d'outrage, de harcèlement sexiste ou sexuel, d'agressions sexuelles ou de viols :

- une grille d'analyse des faits de harcèlement sexiste et/ou de violences sexuelles a été créée ;
- un système de « web reporting » a été mis en place ;
- la modification du marquage des bornes d'appel d'urgence sur proposition des participantes à des marches exploratoires ;
- des actions de formation des personnels et sensibilisation des clients via notamment :
  - des badges à l'effigie du logo de la campagne de lutte contre le harcèlement sexiste ;
  - la distribution de brochures ;
  - du 22 au 27 novembre 2021, Ilévia a consacré une semaine d'actions en partenariat avec des associations pour faire écho à la journée de lutte contre les violences faites aux femmes. Différentes animations ont été proposées dont celle de colorier une fresque pour signifier leur engagement ;



Sur un total de 1659 signalements :



Atteinte sexistes ou sexuelles	2020	2021
Atteintes aux personnes voyageurs	155	182
<i>Avec contact</i>	62	65
<i>Sans contact</i>	93	117
Atteintes aux personnes Agents	8	8
<i>Autres atteintes sexuelles avec contact</i>	1	3
<i>Autres atteintes sexuelles / sexiste sans contact</i>	3	5

En 2021, 789 signalements d'atteintes aux personnes ont été réalisés. Parmi ceux-ci, 182 sont des faits de harcèlement sexiste ou sexuel soit une hausse de 17,4 % par rapport à 2020. Ces faits concernent dans leur très grande majorité des femmes (160).

# L'habitat

## PLH : bilan 2021

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

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

### En termes de bilan sur l'année 2021 :

- aide de la MEL pour l'équipement et le mobilier de 96 places d'hébergement gérées par l'association SOLFA, dédiées aux femmes victimes de violences (82 places déjà aidées en 2020), auxquelles il faut ajouter une aide de la MEL pour équiper et meubler 21 places gérées par l'association Service de contrôle judiciaire et d'enquêtes (SCJE) destinées à mettre à l'écart du domicile familial les conjoints violents. À cet effort, s'ajoute des places aidées au titre des habitats inclusifs pour personnes handicapées, au nombre de 23, qui accueillent indifféremment des femmes et des hommes sous un même toit accompagné.
- Montant total des aides accordées en investissement : 147 015 € ; en nette progression par rapport aux années précédentes.



SOLidarité Femmes Accueil

- financement à Lambersart d'un nouvel hébergement d'urgence de 5 places proposées par Logis Métropole et gérées par l'association SOLFA, pour des femmes avec enfants de moins de 3 ans. Il s'implantera sur un bien préempté par la MEL.
- Montant total de la subvention en investissement : 112 774 € (dont 75 000 € de subvention de la MEL).
- en décembre 2021, l'État et la MEL ont lancé dans le cadre de la prévention et la lutte contre la pauvreté, un appel à manifestation d'intérêt pour « l'accompagnement et l'hébergement de femmes avec enfants en situation de vulnérabilité, victimes de violences sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille ». Ce projet vise :
  - l'ouverture d'une structure d'hébergement en collectif de 45 places et une dizaine de places en diffus proposant un accompagnement renforcé sur le plan juridique, psychologique, insertion professionnelle et parentalité grâce à la coordination avec les acteurs impliqués dans ces champs dont le Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ;
  - le renforcement des coordinations entre les différents acteurs pour assurer un parcours et une insertion pour les familles en situation de vulnérabilité et victimes de violences et pour participer à la prévention de reproduction des situations de pauvreté et de violences par une prise en charge adaptée des enfants.

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

Les femmes victimes de violences sont un public prioritaire du Plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (PDALHPD) et de la mise en œuvre accélérée du dispositif « Logement d'abord », que la MEL copilote sur le territoire métropolitain aux côtés de l'État et du Département.

Dans ce cadre, un partenariat étroit avec les acteurs associatifs et institutionnels permet le repérage des femmes victimes de violences en attente de logement social. Une solution de relogement prioritaire est recherchée en lien

avec les organismes de logement social et l'Union régionale pour l'habitat des Hauts-de-France.

En 2021, 223 ménages (femmes seules ou femmes avec enfants) victimes de violences ont été inscrits au PDALHPD (+ 32 % par rapport à 2020). 145 ménages ont trouvé une solution de relogement dans le parc social.

Les femmes victimes de violences sont également un public prioritaire du dispositif « Mutations bloquées/complexes », piloté par la MEL et l'Union régionale pour l'habitat. Sur l'année 2021, 14 ménages victimes de violences ont été accompagnés dans leur demande de mutation.

---

## **Fonds solidarité logement**

---

Enfin, le Fonds solidarité logement (FSL) 2021 a soutenu les associations suivantes pour l'accompagnement social de femmes victimes de violences (actions d'accompagnement à l'accès et au maintien dans le logement et actions collectives liées à la recherche de logement) :

- **association Louise Michel** - Villeneuve d'Ascq (104 014 €) ;
- **association SMN** - Maison familiale Pierre Caron (50 220 €) ;
- **association SOLFA** (126 000 €).



# Le développement économique

La mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des collectivités territoriales et établissements publics est non seulement une obligation légale mais aussi un gage de justice sociale et de performance économique, en ce sens elle constitue un enjeu stratégique qui ne peut être ignoré ou considéré comme secondaire.

C'est pourquoi, il est constaté en 2021/2022 une montée en puissance des actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes pilotées ou financées par le pôle *Développement économique et emploi*.

## La semaine égalité Femmes- Hommes de la MEL

Du 18 au 22 octobre 2021, la MEL a organisé une semaine dédiée à l'insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat au féminin dans le cadre du programme « Mel toi du Territoire » qui a pour ambition de mobiliser les habitants des quartiers prioritaires autour des enjeux de l'économie et l'emploi. Plusieurs projets financés par la MEL auprès de partenaires balisent cette semaine.





### Les filles ont le sens de l'orientation

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

### L'insertion au féminin

La Fédération des centres d'insertion (FCI), en coopération avec une vingtaine de partenaires, a proposé un accompagnement personnalisé vers l'emploi auprès des femmes. Il s'agit d'axer les efforts sur celles qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi, à la formation ou à la création d'entreprise, tout en promouvant la mixité et l'égalité professionnelle dans tous les secteurs professionnels. Lors de la journée du 19 octobre 2021, des bus ont sillonné le territoire pour conduire les bénéficiaires vers les lieux d'intervention de la FCI. Plus de 300 femmes ont ainsi été accompagnées.

### Femmes et entrepreneuriat

Grâce à un réseau d'actrices de la création d'activité (dont Little Big Women - LBW), une journée a été dédiée à la création d'activités autour de deux séquences :

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

Près de 70 personnes ont été mobilisées.

La journée du 21 octobre 2021 dans le cadre de « Mel toi du Territoire » a donc été centrée sur ces actions de coaching et de préparation des femmes à la création d'activités.

### **Animation d'une table ronde d'élus dans le cadre des assises de l'égalité**

Le 22 octobre 2021, en présence de 200 personnes, une table ronde a été animée avec la participation du Vice-Président délégué à la Gestion des Ressources Humaines et Administration, Christian Mathon. Elle s'inscrit dans le cadre du dispositif « Mel toi du Territoire » et de la journée des « assises de l'égalité » animée par le CORIF Lille (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre les femmes et les hommes).



Ces assises de l'égalité visent plusieurs objectifs :

- un état des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes de la métropole en passant en revue les actions entreprises dans les différentes collectivités publiques (Communes, Département, MEL) en tant qu'employeur ;
- mobiliser les femmes porteuses des projets de créations d'emploi afin de partager les bonnes pratiques ;
- asseoir un climat d'égalité entre les femmes et les hommes dans la métropole.

## Les actions en faveur de l'entrepreneuriat au féminin

### Les Middle Work au Féminin

Cette action, regroupant cinq réseaux féminins et 150 participants, s'est déroulée au sein de l'une des ruches d'entreprises MEL à savoir celle de Tourcoing en 2019. Fort de son succès, une seconde édition est programmée en octobre 2022.

Les événements visaient plusieurs objectifs :

- porter à connaissance des entrepreneures / porteuses de projet les différents accompagnements dont elles peuvent bénéficier, qu'elles soient en création, jeunes entrepreneures ou développement ;
- présentation des ruches d'entreprises MEL : lieu d'hébergement apportant un service d'accueil, un accompagnement personnalisé complet, des services adaptés, intégrant des animations / ateliers mensuels selon les besoins des entreprises hébergées. Les ruches d'entreprises MEL sont un véritable tremplin vers la maturité des entreprises ;
- présenter différents clubs / réseaux féminins existants sur la métropole : Mampreneures, Little Big Women, Femmes Chefs d'entreprise, Forces Femmes et Bouge ta Boîte ;
- partager des retours d'expériences d'entrepreneures afin que les participantes puissent s'identifier et oser se lancer dans l'entrepreneuriat.

### ADIE : sensibiliser et accompagner des porteurs de projet

L'ADIE est une association solidaire qui défend l'idée que chacun, même sans capital, même sans diplôme, peut devenir entrepreneur.

L'action consiste à déconstruire les stéréotypes par des campagnes d'information et de sensibilisation centrées sur l'entrepreneuriat féminin. L'action est renforcée par des partages d'expériences de créatrices soutenues par l'association lors des ateliers, forums, etc. mais également par la promotion de créatrices soutenues à l'aide des

affiches de campagnes ou flyers et des mises en avant de « role model » représentatifs et réalistes.

En 2021, ce sont 28 femmes entrepreneures qui ont été accompagnées en quartiers prioritaires via le programme collectif de formation « Je deviens entrepreneur » ou un accompagnement individuel.

Ces missions auprès des publics exclus (demandeuses d'emploi, jeunes femmes) sont complétées par la mise en réseau de nombreux organismes impliqués auprès des femmes (Pôle emploi, Missions Locales, associations de femmes...).

### **« Des elles pour oser » en quartiers prioritaires de la politique de la ville**

Cette action, pilotée par Little big women (LBW) et financée par la MEL, consiste à mener des actions de sensibilisation dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Il s'agit à travers ces actions de montrer une autre voie possible à l'insertion professionnelle.

Ces rencontres s'appuient sur la découverte du parcours de femmes entrepreneures et par des visites d'entreprise. L'objectif étant de mettre en lumière des femmes de tout milieu qui ont osé l'entrepreneuriat, mais également leur permettre de découvrir une autre voie possible à l'insertion professionnelle.

LBW amène à réfléchir en parallèle sur différentes notions pour éveiller la curiosité (l'initiative, l'autonomie, la responsabilité, l'entrepreneuriat, se projeter, oser, etc.). Elle complète ce spectre d'interventions pour favoriser l'entrepreneuriat au féminin, par la formation « We Up » : un programme de formation/réseautage/plateforme de ressources pour lever les freins et actionner les bons leviers pour devenir l'entrepreneure de demain.

## Un appui, un accompagnement ou un financement pour favoriser la création d'activités au féminin

### → *Entrepreneurs 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 issus des QPV, motivés et ayant un projet. Ce programme offre une chance unique de faire décoller les projets de talents entrepreneuriaux issus des quartiers prioritaires. Plusieurs femmes sont sélectionnées dans ce parcours : près de 45 % de femmes composent la nouvelle promotion 2022 de ce dispositif à la MEL, alors que la moyenne entrepreneuriale des femmes dans ce dispositif en France est de 30 %.

### → *Le club Pow'Her*

Organisé pour la première fois en 2019 par la Maison de l'emploi du Roubaisis, Pow'Her a pour but de sensibiliser les femmes à l'entrepreneuriat, sur la base d'une accroche de détermination : « car oui, être une femme et créer sa propre activité c'est possible ! ». Depuis 2021, ce projet rayonne également à travers un temps fort annuel qui permet aux femmes qui se sentent seules ou démunies dans leur projet de trouver les appuis nécessaires pour relancer leur activité entrepreneuriale.

### → *Club ILMN (Initiative Lille Métropole Nord)*

L'association ILMN a fait le pari par l'installation de son club de créateurs de permettre aux femmes de se soutenir mutuellement et de réussir leur projet entrepreneurial. L'initiative est améliorée par l'appui de salariés d'ILMN ou de bénévoles compétents, qui œuvrent en tant que facilitateurs en matière d'accompagnement et d'augmentation du pourcentage des soit près de 50% en 2022.

## Les diagnostics et labels

### → Le soutien financier des créatrices

L'association NORD ACTIF soutient l'entrepreneuriat au féminin, par le biais de garanties bancaires qui peuvent atteindre 80 % de couverture sur les prêts bancaires contractés par des femmes créant leur entreprise (garantie Égalité Femmes).

### Scoring ESG W - évaluation des critères Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance

Action portée par le pôle *Développement économique et emploi*, le « scoring ESG W » a pour objectif d'évaluer les pratiques des entreprises en matière de responsabilité sociale et de les inciter à faire évoluer celles-ci. Il s'agit de la mise en place d'un « scoring » (fait d'attribuer une note à une entreprise, en fonction de différents critères) extra financier basé sur l'évaluation des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance, comprenant des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des aides économiques versées par la MEL.

### Diagnostic ESG du contrat de transformation

Dans ce même cadre, le pôle mène des démarches de partage et de mise en avant des bonnes pratiques afin de booster cette dynamique de responsabilité sociale des entreprises. Pour aller plus loin, le contrat de transformation MEL, intègre la mise en place d'un diagnostic ESG comprenant des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.



### Soutien financier de la démarche d'obtention du double label diversité et égalité Femmes-Hommes et Diversité

La MEL ayant décidé de viser l'obtention du double label de l'AFNOR, Diversité et Égalité Femmes-Hommes pour 2023, la mission stratégique *Développement économique des territoires et emplois* du pôle *Développement économique et emploi* qui pilote le partenariat avec FACE-MEL

a mobilisé financièrement la structure pour accompagner le pôle *Ressources humaines, innovation et dialogues* de la MEL dans cette démarche.



# La communication éditoriale externe de la MEL

La MEL s'appuie sur le levier de la communication externe afin de valoriser les politiques publiques mises en œuvre au service des territoires ainsi que des citoyens et citoyennes de la métropole. Des initiatives sont régulièrement mises en avant afin de souligner la contribution de femmes et d'hommes dans différents domaines : le développement économique, le sport, la solidarité et la culture.

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

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

- le magazine de la MEL ;
- le site internet [www.lillemetropole.fr](http://www.lillemetropole.fr) ;
- les réseaux sociaux : Facebook, Instagram et Twitter.

## **Sur le site Internet de la MEL**

21 actualités sur le droit des femmes et la lutte contre les violences ont été publiées dont :

- une actualité sur l'association Little Big Women : présentation de son programme de formation et d'accompagnement à la création d'entreprise We'up (women entrepreneurship up)
- une actualité sur le spectacle Macho Man de Latitudes Contemporaines : une installation scénique de théâtre documentaire Macho Man fait du public le témoin des violences machistes

## Sur les réseaux sociaux

Au total : 17 publications tous réseaux confondus, dont neuf tweets, quatre publications Facebook, trois publications LinkedIn et une publication Instagram.

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

- appel à manifestation d'intérêt de la MEL et du Préfet sur l'accompagnement et l'hébergement des femmes et enfants victimes de violences
- journée internationale des droits des femmes : portraits de métropolitaines



- la course nocturne du Lille Métropole Athlétisme contre les violences faites aux femmes

# *La prévention des violences faites aux femmes dans le cadre du schéma métropolitain de sécurité et de prévention de la délinquance (SMSPD)*

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

Il s'agit également d'un des sept grands axes du nouveau schéma métropolitain de sécurité et de prévention de la délinquance (SMSPD) voté en octobre 2021.

Le choix a été fait pour l'instant de couvrir deux champs :

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

Pour élaborer et faire vivre ce schéma, un groupe de travail a été constitué. Il est composé d'élus, de techniciens au sein des communes, de représentants de la délégation départementale aux droits des femmes, de la référente départementale aux violences faites aux femmes, de l'Éducation nationale, de la Protection judiciaire de la jeunesse, de la Gendarmerie nationale, de la direction départementale de la Sécurité publique ainsi que d'associations. Il a vocation à se réunir toutes les 9 semaines et a comme objectif de définir des actions concrètes à mettre en place sur toute la durée du schéma.

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

#### **Rappel des actions menées en 2021 :**

- mise à jour du guide de prévention des violences intra-familiales ;
- accueil d'une stagiaire directrice de police municipale sur la thématique des violences faites aux femmes ;
- campagne de sensibilisation et d'information sur les violences faites aux femmes en novembre 2021 (spots internet, diffusion radio, cinémas, etc.) ;
- soutien financier de 5 000 € à l'exposition photographique « Ce soir, je prends soin de moi » de la photographe Anouk Desury, sur le parcours de reconstruction de trois femmes victimes de violences, en lien avec l'association SOLFA ;
- soutien financier de 12 500 € pour les actions mises en place par l'intervenante sociale en gendarmerie (ISG) en poste chez SOLFA (repérage des situations de violences, actions de terrain, etc.) ;
- soutien financier de 2 500 € pour l'association l'Échappée : lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

# La jeunesse

## Le fonds d'aide aux jeunes en métropole (FAJeM)

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

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

Les aides sont accessibles dans les conditions suivantes :

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

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

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

ponctuelle sur un sujet précis. Elles se scindent en quatre grands enjeux :

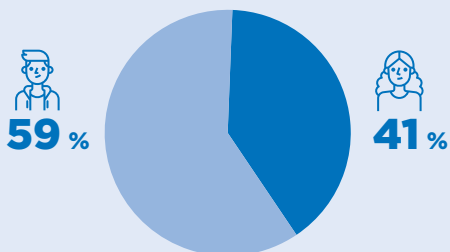
- **aides à l'insertion sociale** : accès aux droits (carte nationale d'identité, passeport, titre de séjour, etc.), à la santé (aide à la mutuelle, à des soins, etc.) ;
  - **aides à l'insertion professionnelle** : paiement concours, formation, vêture/équipement professionnel ;
  - **aides à la mobilité**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

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

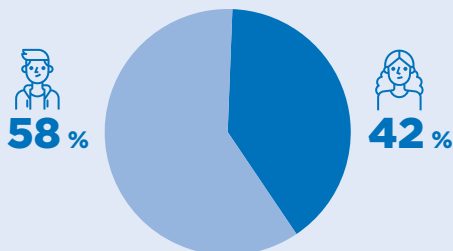
- renforcement des aides à la mobilité douce : hausse des montants attribués à l'acquisition des vélos, trottinettes, trottinettes électriques et vélos à assistance électrique, aide à l'entretien de véhicules, attribution de kits sécurité mode doux (casque, gilet, antiviol, etc.)
- création des aides 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 2021, on compte 2931 demandes émanant de 2439 jeunes.

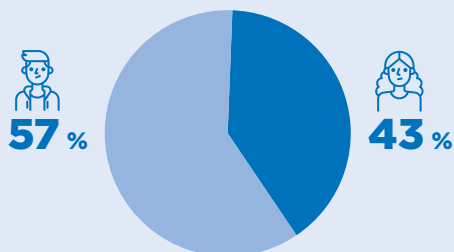
### Type de demandes en fonction du sexe



### Répartition des demandes d'aides en urgence



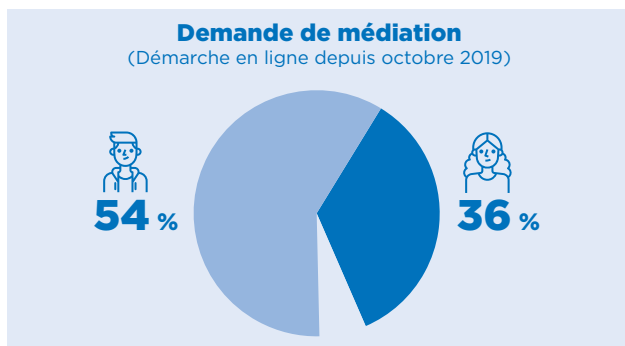
### Répartition des demandes d'aides thématiques



# La relation avec les usagers : la plateforme “Mes démarches”

La plateforme **mesdemarches.lillemetropole.fr** offre la possibilité aux usagers de la MEL d'effectuer leurs démarches en ligne, tout en suivant leur dossier en temps réel.

En mars 2022 on comptait :

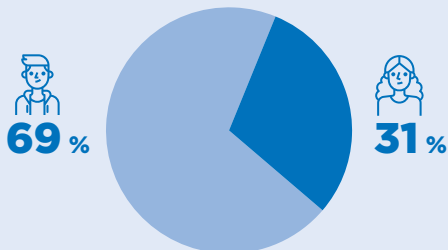


À noter que le total final n'atteint pas les 100 % car une personne morale peut effectuer une demande et elle n'entre alors pas dans la catégorie « Mme ou M ».



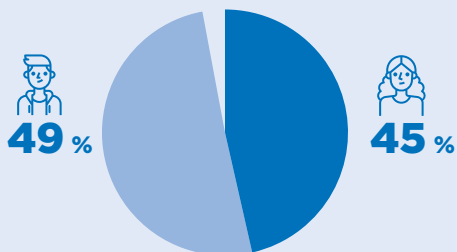
### Demande de Prime Air

(démarche en ligne depuis le 1er janvier 2021)



### Demande de subvention d'aide à l'habitat

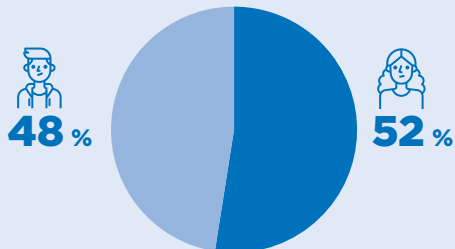
(démarche en ligne depuis juin 2021)



À noter que le total final n'atteint pas les 100 % car le formulaire, ne fait pas toujours apparaître le champ « Mme ou M ».

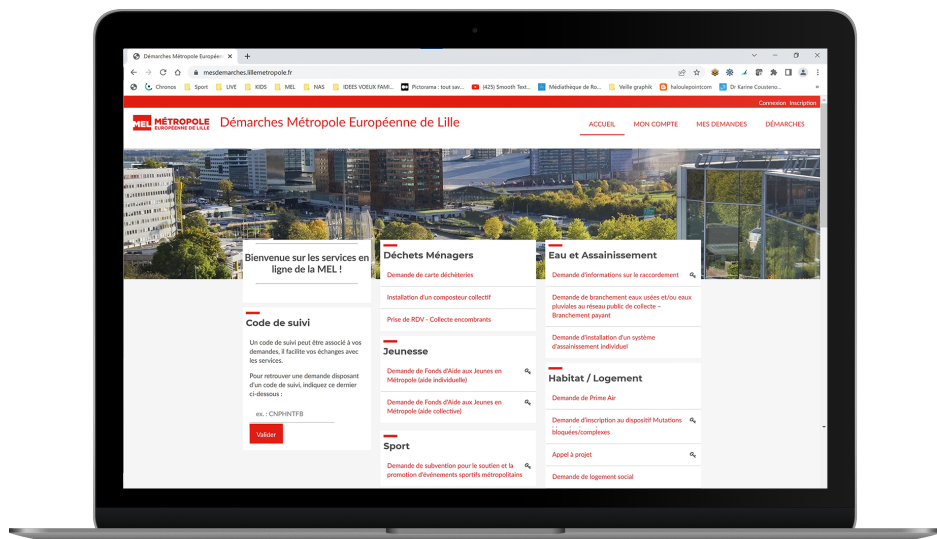
### Gestion des sollicitations

(saisie d'un formulaire suite à des sollicitations des usagers par téléphone ou par mail)



Les associations subventionnées via « mes démarches simplifiées » dans le cadre du contrat de ville sur le volet de la prévention de la délinquance :

- **association Angle inter'aide** (réinsertion de sortants de prison) : 70 bénéficiaires dont sept femmes ;
- **association Prisme** (développement des compétences psycho-sociales des personnes placées sous-main de justice en vue d'une réinsertion) : 60 bénéficiaires dont 20 femmes ;
- **delta France** : Prévention sur la consommation de Protoxyde d'azote : cible de 11 000 bénéficiaires dont 6110 femmes ;
- **association « L'Échappée »** : lutte contre les violences sexistes et sexuelles : 130 bénéficiaires dont 127 femmes.



# Le handicap

## La commission intercommunale d'accessibilité

La Commission Intercommunale pour l'Accessibilité, est présidée par Sébastien Leprêtre depuis juillet 2020

La Commission intercommunale pour l'accessibilité (CIA) est le lieu privilégié d'information et de concertation entre la MEL, les associations du monde du handicap et les usagers. Elle permet de conforter les actions engagées par la MEL et ses partenaires en faveur de l'accessibilité pour tous, en les soumettant à l'expertise des associations et d'en faire la promotion auprès des publics concernés, notamment en matière d'habitat, de transports, de voirie et d'espaces publics.

Elle identifie également grâce aux retours d'expériences, les pistes de progrès à explorer pour une métropole accessible à tous.

Les sujets traités en 2021 en séance plénière :

- point d'étape sur l'avancement de l'agenda d'accessibilité programmée de la MEL (document qui engage la MEL à mettre en accessibilité son patrimoine ouvert au public) ;
- premier bilan de l'outil Picto Access (outil en ligne qui permet de connaître la qualité d'accueil et l'accessibilité d'une soixantaine de lieux dans la métropole) ;
- le service Handipole (le service de transport adapté de la métropole) ;
- installation de la nouvelle Commission intercommunale pour l'accessibilité (CIA) ;
- présentation du projet de requalification de la rue du Molinel à Lille (nouveaux aménagements, espaces publics, mobilier urbain).

Les sujets traités en groupes de travail techniques :

- les nouvelles modalités d'accès au service Handipole ;
- le guidage en station de métro : expérimentation (implantation de bandes de guidage au sol dans deux stations de métro et d'une application sur smartphone qui guide les personnes en situation de handicap visuel) ;
- pistes cyclables, trottoirs et handicaps (Comment partager un espace sans avoir le moins de conflits d'usages ?) ;
- stationnement des personnes à mobilité réduite (présentation de la politique d'implantation des places de stationnement réservées aux personnes en situation de handicap).

## Challenge « Ensemble en selle »

Ce challenge permet à la MEL d'animer un événement d'un mois pour la promotion du vélo comme mode de déplacement visant un public large et tous les motifs de déplacement. Les objectifs sont les suivants :

- recruter un maximum de cyclistes réguliers ou occasionnels dans le cadre de leurs déplacements quotidiens pour participer au challenge ;
- faire tester le vélo à des personnes qui n'en ont pas l'habitude ;
- sensibiliser sur les avantages du vélo ;
- promouvoir la MEL comme une métropole cyclable, améliorer le réseau cyclable et la pratique du vélo sur le territoire.

En 2021, l'équipe qui a réalisé le plus de kilomètres toutes catégories confondues est celle des Papillons Blancs de Lille, Association de parents et amis de personnes handicapées mentales avec un total de 27 009 kilomètres accomplis.

## Animation d'un réseau des référents communaux pour l'accessibilité

Créé en 2012, le réseau des référents communaux en charge de l'accessibilité Personne à mobilité réduite (PMR) et du Handicap permet aux élus comme aux agents des communes, en charge de ces sujets de partager des retours d'expériences, des bonnes pratiques et de valoriser des projets exemplaires du territoire. Animé par la Métropole Européenne de Lille, il s'agit avant tout d'un réseau basé sur l'échange afin de faire avancer collectivement l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le territoire.



Réunion du réseau des référents communaux pour l'accessibilité : En 2021, le réseau s'est réuni le 19 octobre et a été accueilli par la ville de Seclin. 14 communes et deux CCAS étaient représentés.

## Service Handipole

Handipole est le service de transport adapté aux personnes à mobilité réduite du réseau Ilévia. Il est accessible aux personnes possédant une carte mobilité inclusive ou d'invalidité d'au moins 80 %.

- 120 376 trajets effectués en 2021
- 1109 personnes ont utilisé le service au moins une fois en 2021

## Le dispositif ACCEO

### Baisse d'audition ? Sourd ou malentendant ?

Cet établissement est accessible  
par téléphone et sur place



Téléchargez et utilisez  
gratuitement ACCEO



App Store Google Play



acceo

Conformément à la réglementation (Loi pour une République numérique de 2016 - Décret de 2017), la Métropole Européenne de Lille s'est équipée du dispositif ACCEO, une solution numérique permettant aux personnes sourdes, malentendantes et aphasiques un accès simple et gratuit à ses différents services.

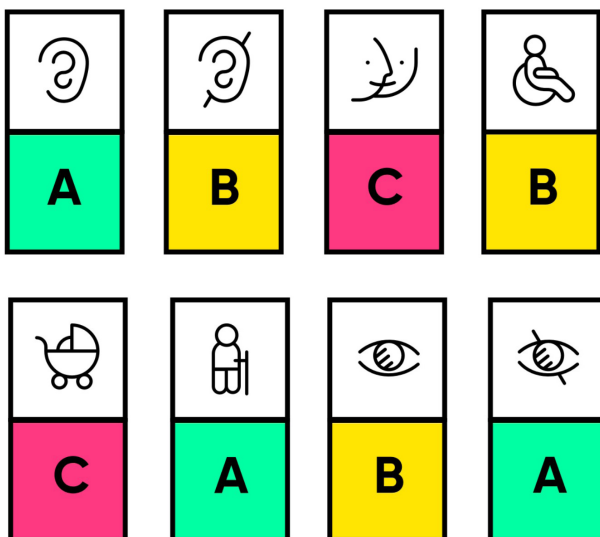
Dans une logique de mutualisation et de praticité pour l'usager, la MEL a décidé de proposer, début 2021, un service unique entièrement pris à sa charge pour l'ensemble des communes du territoire, ainsi qu'à leur CCAS et aux structures satellites de la MEL (Ilévia, Ileo, les crématoriums, le Stadium, la piscine des Weppes, la patinoire Serge Charles, les déchetteries etc.). L'objectif est bien d'offrir un service homogène et unique sur l'ensemble de la métropole.

## Picto access

En 2019, la Métropole Européenne de Lille décide de mieux communiquer sur l'accessibilité de lieux accueillant beaucoup de public. Musées, équipements sportifs ou administratifs ou encore parcs naturels, une soixantaine d'audits a été réalisée et mise en ligne par l'entreprise Picto Access. Loin d'être réglementaires, ces audits permettent de donner une information claire de l'accessibilité des lieux et des services rendus sur place avant que l'usager ne se déplace. On parle ici de confort d'usage et d'une information adaptée à la situation de chacun.

Depuis la mise en place du service :

- en moyenne, les pictogrammes de Picto Access pour les sites de la MEL sont vus environ 69 000 fois par mois ;
- environ 1285 personnes par mois vont plus loin et cherchent plus d'informations en allant sur la page internet de Picto Access.



# Annexe base juridique

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

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

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

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

Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la



formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.







impression **MEL**

Yasmine GUILLOTEAU  
Chargée de mission égalité et diversité

yguilloteau@lillemetropole.fr  
03 20 21 24 72