REPUBLIQUE FRANCAISE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL

Conseil du 15 décembre 2025

Délibération n° 2025-3215

Commission pour avis : développement solidaire et action sociale

Commission(s) consultée(s) pour information : développement économique, numérique, insertion et emploi

Commune(s) :

Objet : Plan métropolitain de lutte contre les discriminations - 1er volet : emploi sur la période 2025-2026

Service : Délégation Ressources humaines et moyens généraux - Direction RSE et préventions

Rapporteur : Madame Michèle Picard

Président : Monsieur Bruno Bernard

Nombre de conseillers en exercice au jour de la séance : 150

Date de convocation du Conseil : vendredi 28 novembre 2025

Secrétaire élu(e) : Madame Guerin Monique

Présents : Mme L. Arthaud, M. B. Artigny, Mme F. Asti-Lapperrière, M. P. Athanaze, Mme C. Augey, M. M. Azcué, M. B. Badouard, M. F. Bagnon, M. L. Barge, M. N. Barla, M. Y. Ben Itah, Mme F. Benahmed, M. I. Benzeghiba, M. B. Bernard, Mme S. Blachère, M. P. Blanchard, M. Y. Blein, Mme L. Boffet, Mme D. Borbon, Mme Y. Bouagga, Mme F. Bouzerda, Mme N. Bramet-Reynaud, Mme C. Brossaud, M. R. Brumm, Mme V. Brunel, M. J. Bub, M. F. Buffet, Mme C. Burillon, Mme M. Burricand, Mme M. Cabot, M. F. Camus, M. J. Camus, Mme C. Cardona, Mme M. Carrier, M. P. Chambon, M. P. Charmot, M. M. Chihi, M. C. Cohen, Mme G. Coin, Mme B. Collin, Mme D. Corsale, Mme D. Crédoz, Mme C. Crespy, Mme C. Creuze, Mme L. Croizier, M. J. Da Passano, M. R. Debû, Mme N. Dehan, Mme F. Delaunay, M. G. Devinaz, M. M. Diop, M. I. Doganel, M. G. Doucet, Mme V. Dubois Bertrand, Mme F. Dubot, Mme C. Dupuy, Mme H. Duvivier, Mme M. Edery, Mme M. El Faloussi, Mme C. Etienne, Mme M. Fontaine, Mme S. Fontanges, M. Y. Fournel, Mme R. Fournillon, Mme L. Fréty, Mme N. Frier, M. G. Gascon, Mme H. Geoffroy, Mme N. Georgel, M. C. Geourjon, M. C. Girard, Mme V. Giromagny, M. S. Godinot, M. S. Gomez, M. M. Grivel, Mme A. Grosperrin, M. F. Groult, M. P. Guelpa-Bonaro, Mme M. Guerin, M. T. Haon, Mme S. Hémain, Mme B. Jannot, Mme Z. Khelifi, M. D. Kimelfeld, M. J. Kohlhaas, Mme C. Lagarde, M. L. Lassagne, M. M. Le Faou, Mme M. Lecerf, M. L. Legendre, M. J. Longueval, M. V. Lungenstrass, M. M. Maire, M. C. Marguin, M. R. Marion, M. P. Millet, M. J. Mône, M. V. Monot, Mme V. Moreira, Mme D. Nachury, M. F. Novak, M. A. Orlando, Mme C. Panassier, M. R. Payre, M. L. Pelaez, M. É. Perez, Mme I. Perriet-Roux, Mme N. Perrin-Gilbert, Mme I. Petiot, M. G. Petit, Mme M. Picard, Mme M. Picot, M. G. Pillon, Mme S. Popoff, M. E. Portier, Mme C. Pouzergue, Mme É. Prost, M. C. Quiniou, M. J. Ranc, M. M. Rantonnet, M. J. Ray, Mme A. Reveyrand, Mme V. Roch, M. T. Rudigoz, Mme M. Saint-Cyr, Mme V. Sarselli, Mme J. Sechaud, M. L. Seguin, M. J. Sellès, Mme N. Sibeud, M. J. Smati, Mme C. Subaï, M. F. Thevenieau, M. Y. Uhlrich, Mme L. Vacher, M. C. Van Styvendael, Mme B. Vessiller, M. M. Vieira, M. M. Vincent, Mme M. Vullien, M. D. Vullierme.

Absents excusés : M. G. Corazzol, Mme É. Baume (pouvoir à Mme B. Vessiller), M. P. Blache (pouvoir à Mme L. Croizier), Mme S. Chadier (pouvoir à M. L. Seguin), M. H. Dalby (pouvoir à Mme N. Dehan), M. P. David (pouvoir à M. M. Vincent), Mme J. Percet (pouvoir à M. É. Perez), M. É. Vergiat (pouvoir à Mme G. Coin), Mme S. Zdorovtzoff (pouvoir à M. M. Vieira).

Conseil du 15 décembre 2025

Délibération n° 2025-3215

Commission pour avis : développement solidaire et action sociale

Commission(s) consultée(s) pour information : développement économique, numérique, insertion et emploi

Commune(s) :

Objet : Plan métropolitain de lutte contre les discriminations - 1er volet : emploi sur la période 2025-2026

Service : Délégation Ressources humaines et moyens généraux - Direction RSE et préventions

Le Conseil,

Vu le rapport du 26 novembre 2025, exposant ce qui suit :

I - Contexte et enjeux du plan métropolitain de lutte contre les discriminations

La Métropole de Lyon s'engage depuis plusieurs années dans la prévention et la lutte contre toutes formes de discriminations, à la fois dans son rôle d'employeur et dans les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire. À travers ce plan métropolitain de lutte contre les discriminations, la Métropole entend renforcer son engagement et sa capacité d'action en la matière, dans l'ensemble de ses champs de compétence afin de garantir le respect du principe d'égalité pour toutes et tous sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Pour porter cette ambition politique et sociétale, la Métropole a créé, en juillet 2020, une vice-présidence spécifiquement dédiée à la prévention et à la lutte contre les discriminations au sein de l'exécutif métropolitain. Son action s'appuie, depuis fin 2020, sur le nouveau service promotion de la diversité et lutte contre les discriminations, qui s'attache à déployer de façon transversale les orientations et objectifs à atteindre en matière de lutte contre les discriminations, à la fois en interne et sur le territoire.

Ainsi, la mobilisation de la Métropole s'articule autour de trois leviers d'action :

- promouvoir une culture commune de prévention et de lutte contre les discriminations, auprès des agentes et agents, des habitantes et habitants du territoire et de ses partenaires,

- agir en tant qu'employeur, en réinterrogeant et en faisant évoluer ses pratiques de gestion des ressources humaines (RH), du recrutement à toutes les étapes de la carrière des agentes et agents,

- agir à travers les politiques publiques qu'elle mène sur le territoire, en réinterrogeant et en faisant évoluer ses pratiques dans tous ses champs d'action, particulièrement dans les domaines prévus par le droit de la non-discrimination, en lien avec ses partenaires et les habitantes et habitants du territoire.

Si l'ambition de la Métropole est transversale, ce 1er volet du plan métropolitain de lutte contre les discriminations donne la priorité à l'emploi, 1er domaine dans lequel s'exercent les discriminations en France. En effet, près d'un quart de la population active française rapporte avoir été victime de discrimination au travail et plus de 40 % déclarent avoir été témoins de tels actes. Ce phénomène se remarque dans des proportions identiques dans les secteurs privé et public et touche encore plus durement les jeunes qui représentent une catégorie de la population active particulièrement vulnérable sur le marché de l'emploi.

Du fait de leur caractère systémique et répété, ces discriminations produisent des effets durables et délétères sur les personnes, non seulement sur leur carrière (chômage prolongé, démissions, licenciements, mesures de rétorsion, etc.) mais aussi sur leur santé et leurs relations sociales (altération de l'estime de soi, dégradation de la santé physique et/ou mentale, autocensure, repli sur soi, etc.). Ces conséquences peuvent conduire les personnes à une mise à l'écart durable du marché du travail.

Depuis 2020, la Métropole a souhaité renforcer son engagement et son action en matière de lutte contre les discriminations, en tant qu'employeur et à travers les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire. Aboutissement de ce travail, le 1er plan métropolitain de lutte contre les discriminations sur le volet de l'emploi a été approuvé par délibération du Conseil n° 2023-1730 du 26 juin 2023.

Cette démarche est co-portée par les élues à la lutte contre les discriminations, à l'emploi et à l'insertion de la Métropole, en partenariat avec la Maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi (MMI'e) et les Villes de Lyon et Villeurbanne. Les quatre partenaires ont formalisé leur engagement par une signature officielle du plan le 2 juillet 2024 et sa mise en œuvre a été pilotée par des instances de gouvernance (comité de pilotage et comité technique) les réunissant.

Le plan a bénéficié de financements dans le cadre du Fonds social européen (FSE), à hauteur de 245 000 € sur deux ans. Cet engagement est poursuivi en 2025 *via* un financement FSE dédié à la MMI'e.

Le plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi pour 2023-2024 comprenait 12 actions, organisées en trois axes :

- identifier et reconnaître les discriminations à l'emploi sur le territoire,
- accompagner les changements de pratiques des acteurs du territoire pour prévenir les discriminations à l'emploi,
- mobiliser le droit pour lutter contre les discriminations à l'emploi sur le territoire.

Ce plan métropolitain de lutte contre les discriminations était conçu comme un document évolutif qui fait l'objet d'un ajustement suite au bilan des actions réalisées et des actions à venir. Ainsi, le plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi, réactualisé pour la période 2025-2026, sera amené à s'étoffer au cours des prochaines années et au fur et à mesure que la Métropole continuera à structurer son action en la matière.

Parce que les discriminations ne se limitent pas au domaine de l'emploi mais concernent de nombreux champs d'action métropolitains, la Métropole a engagé des réflexions pour mener un travail similaire dans le domaine du logement, où les enjeux sont aussi particulièrement prégnants.

II - Bilan du plan métropolitain de lutte contre les discriminations - 1er volet - emploi sur la période 2023-2024

1° - Axe n° 1 : Identifier et reconnaître les discriminations à l'emploi sur le territoire

Le groupe d'évaluation et de participation pour l'inclusion, espace participatif créé par la Métropole en 2019 et composé par des personnes concernées par les politiques d'inclusion et d'emploi, engagées dans la lutte contre différentes formes d'exclusion, a été mobilisé.

En sus d'objectiver les discriminations à l'emploi vécues par les personnes sur le territoire en leur donnant la parole et en leur permettant de témoigner, cela a permis la rédaction d'une lettre de leur part à l'attention des professionnels de l'insertion du territoire afin de les sensibiliser au repérage et à l'accompagnement des situations de discrimination dans l'emploi. S'ajoute à cela, la création de cinq vidéos à l'attention des publics en insertion du territoire dans le but de les informer et de les sensibiliser sur leurs droits en matière de non-discrimination dans l'emploi, avec un critère de discrimination ciblé par vidéo concernant l'âge, l'origine et la religion, le lieu de résidence, le handicap et la vulnérabilité économique.

Ces outils, partagés lors de la soirée ressources humaines (RH) inclusive du 24 juin 2025 organisée par la MMI'e, permettent également de sensibiliser les employeurs et de partager ensemble des bonnes pratiques pour faire front commun face aux discriminations dans l'emploi.

Pour mesurer les discriminations à l'embauche sur le territoire, une opération de test de discrimination a été réalisée avec le prestataire spécialisé ISM Corum.

Trois critères ont été testés : sexe, origine évoquée (arabo-musulmane ou subsaharienne) et lieu de résidence (commune disposant d'un quartier politique de la ville -QPV- ou non).

Au total, 800 tests en réponse à offre ont été réalisés, représentant l'envoi de 3 200 candidatures. 1 200 tests en spontané ont également été effectués, correspondant à l'envoi de 2 400 candidatures. L'étude a ciblé 33 métiers dans 11 secteurs d'activité pour les tests en réponse à offre. Les métiers ciblés couvrent différents niveaux de qualification, allant du certificat d'aptitude professionnelle au Bac + 5.

Pour les tests en spontané, deux métiers ont été spécifiquement ciblés : serveur, serveuse et vendeur, vendeuse. Les tests ont été réalisés auprès de 2 000 employeurs différents sur l'ensemble des 58 communes de la Métropole. Ces employeurs représentent toutes tailles et statuts et la moitié d'entre eux ont moins de 20 salariés.

Le calendrier de réalisation de l'étude s'est étendu de novembre 2024 à mai 2025.

La synthèse des résultats de l'étude est la suivante :

- pour les tests en réponse à offre, 29 % des candidatures ont reçu une réponse positive et pour les tests en spontané, le taux global de réponses positives s'est élevé à 5 %,

- les taux de réponses ont été différents selon les secteurs, parfois sans corrélation avec la pénurie de main d'œuvre. Le secteur des soins affiche un taux de 58 % tandis que la logistique est à 15 %. Le secteur des bâtiments et travaux publics est à 40 %, l'industrie et les supports à 34 %,

- les résultats sont similaires selon le sexe, sans écart statistiquement significatif sur ce critère, le ratio est identique à celui observé dans le test de discrimination DARES - IPP - ISM Corum réalisé en 2020-2021 à l'échelle nationale,

- il n'y a pas d'écart significatif selon le lieu de résidence, que ce soit dans une commune avec ou sans QPV,

- les candidatures des personnes à profil extra-européen sont moins souvent contactées que les candidatures des personnes à profil européen. Les personnes à profil extra-européen doivent postuler 1,4 fois plus souvent que les personnes à profil européen pour obtenir au final le même nombre de réponses positives, à l'exception des secteurs des soins et de l'informatique,

- en comparaison avec d'autres tests de discrimination sur ce dernier critère, le testing métropolitain de 2024-2025 montre un taux de réponses positives 1,9 fois plus élevé pour les candidatures des personnes à profil européen (23 %) que pour les candidatures des personnes à profil extra-européen (12 %) dans les secteurs de la logistique, restauration et vente. Ce ratio est identique à celui observé dans le test de discrimination DARES réalisé en 2020-2021 à l'échelle nationale. Il a en revanche fortement reculé par rapport à un précédent test de discrimination réalisé sur les mêmes secteurs d'emploi en 2007 sur six agglomérations métropolitaines.

Les résultats de cette étude désormais disponibles ont été présentés lors de l'assemblée générale de la MMI'e du 13 juin et lors de la soirée RH inclusive du 24 juin 2025.

2° - Axe n° 2 - Accompagner les changements de pratiques des acteurs du territoire pour prévenir les discriminations à l'emploi

Un événement a été organisé le 2 juillet 2024 à l'Institut Lumière à l'occasion du 1er anniversaire du plan.

Pour accompagner les professionnels de l'insertion du territoire et prévenir toute forme de discrimination, c'est l'ensemble des agents de la direction de l'insertion à l'emploi ainsi que le service insertion de la direction des ressources humaines et l'ensemble des salariés de la MMI'e qui ont été formés en 2023 et 2024.

Huit événements ont été proposés par la MMI'e aux entreprises signataires de la charte des 1 000 dans le cadre du mois des entreprises engagées en 2024 et en 2025 dont la soirée RH inclusive du 24 juin 2025. Cela a permis, notamment, de partager les résultats de ce test de discrimination mais également de proposer toutes les solutions et les outils à mobiliser, dont le module de formation en ligne de sensibilisation de lutte contre les discriminations, mis à leur disposition gratuitement.

C'est également l'engagement d'une démarche partenariale des acteurs de l'emploi avec, notamment, le comité métropolitain pour l'emploi en vue de créer un groupe de travail sur la lutte contre les discriminations.

C'est également un travail commun entre les services RH de la Métropole, des Villes de Lyon et Villeurbanne pour partager les bonnes pratiques, relever les obstacles et créer des outils communs afin de devenir exemplaire. Cela passe par la formation de l'ensemble des équipes RH pour recruter sans discriminer avec la création de capsules vidéo, la réalisation d'un document partagé sur les bonnes pratiques en matière de formation à la lutte contre les discriminations et le partage des outils internes d'évaluation et d'évolution des pratiques.

3° - Axe n° 3 - Mobiliser le droit pour lutter contre les discriminations à l'emploi sur le territoire

Une réflexion a été menée concernant la mise en place de modalités de signalement des situations de discriminations rencontrées par les professionnels de la MMI'e et de la direction de l'insertion et l'emploi (benchmark, échange avec des juristes, etc.). Elles prendraient la forme d'un réseau de vigilance qui sera très prochainement instauré avec la Ville de Lyon sur le périmètre du 9ème arrondissement par l'ouverture d'une permanence juridique en mairie. Cela permettra d'expérimenter l'essaimage du réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination existant à Villeurbanne.

III - Plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi sur la période 2025-2026

Il est proposé de reconduire le plan d'actions 2023-2024, dans la mesure où de nombreuses actions se poursuivent ou restent encore à déployer, tout en apportant les ajustements suivants :

- remplacer l'action 1.3 - Recenser les situations de discriminations rencontrées par les professionnels de l'emploi-insertion du territoire - par une action plus ambitieuse d'expérimentation d'un observatoire métropolitain des discriminations dans l'emploi. L'objectif est d'aligner les démarches de lutte contre les discriminations dans les domaines de l'emploi et du logement puisqu'une expérimentation d'observatoire métropolitain des discriminations est prévue en lien avec la direction habitat et logement,

- fusionner l'action 2.3 - Travailler avec Pôle emploi pour former et outiller les conseillers du territoire à la lutte contre les discriminations - et l'action 2.4 - Travailler avec les missions locales du territoire pour former et outiller les conseillers à la lutte contre les discriminations - . L'objectif est de remplacer les approches distinctes de France travail et des missions locales par une seule action qui tienne compte de la nouvelle gouvernance locale instaurée par la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, qui crée une instance de coordination unique entre les opérateurs du service public de l'emploi, la Métropole et les communes sur la lutte contre les discriminations,

- ajouter une action sur la formation et l'outillage des opérateurs d'insertion à la lutte contre les discriminations, en complément de l'action ciblant les entreprises - Former et outiller les entreprises du territoire à la lutte contre les discriminations - . L'objectif est d'intégrer, dès le 1er plan, le déploiement d'outils et d'actions de formation à destination des opérateurs d'insertion dans ce second plan d'actions,

- fusionner l'action 3.3 - Traiter les situations de discrimination rencontrées par les professionnels de l'emploi-insertion du territoire - et l'action 3.4 - Expérimenter l'essaimage du réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination de Villeurbanne à d'autres communes du territoire - . L'objectif est de regrouper, dans une même action, le réseau de vigilance lancé à Lyon 9ème et l'expérimentation de réseau de vigilance Métropole/MMI'e,

- ajouter une action sur la coordination par la Métropole des réseaux de vigilance du territoire et la préfiguration d'un réseau de vigilance métropolitain, en complément de l'action visant à encourager l'expérimentation de différents réseaux de vigilance sur le territoire : Expérimenter l'essaimage du réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination de Villeurbanne - . L'objectif est de permettre une cohérence d'ensemble des démarches de réseau de vigilance du territoire, *via* la coordination de la Métropole et de lancer une étude de préfiguration sur le passage à une échelle métropolitaine.

Le plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi pour 2025-2026 comporte toujours 12 actions, réparties au sein des trois mêmes axes ;

Vu ledit dossier ;

Ouï l'avis de sa commission développement solidaire et action sociale ;

DELIBERE

1° - Approuve le plan métropolitain de lutte contre les discriminations, dont le 1er volet porte sur l'emploi, pour la période 2025-2026.

2° - Autorise le Président de la Métropole à prendre toute mesure nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme.

Publié le : 17 décembre 2025

Accusé de réception en préfecture :
069-200046977-20251215-343016-DE-1-1
Date de télétransmission : 17 décembre 2025
Date de réception préfecture : 17 décembre 2025