



« Les rendez-vous de la Politique de la ville »

**Politique de la ville et Lutte contre les
discriminations**



15 janvier 2026






ZOOM THEMATIQUE #1



Mesurer les discriminations dans l'accès à l'emploi

**Regards croisés sur l'enquête Mélodi
Métropole du Grand Nancy et
Eurométropole de Strasbourg**





Pouvez-vous présenter, en quelques mots, le contexte de votre collectivité et du service Politique de la Ville ?

➤ **Métropole du Grand Nancy**

- **20 communes**

Représentant **257 066 habitants**

Avec un taux de pauvreté de **19%**

- **8 quartiers QPV** répartis sur 9 communes

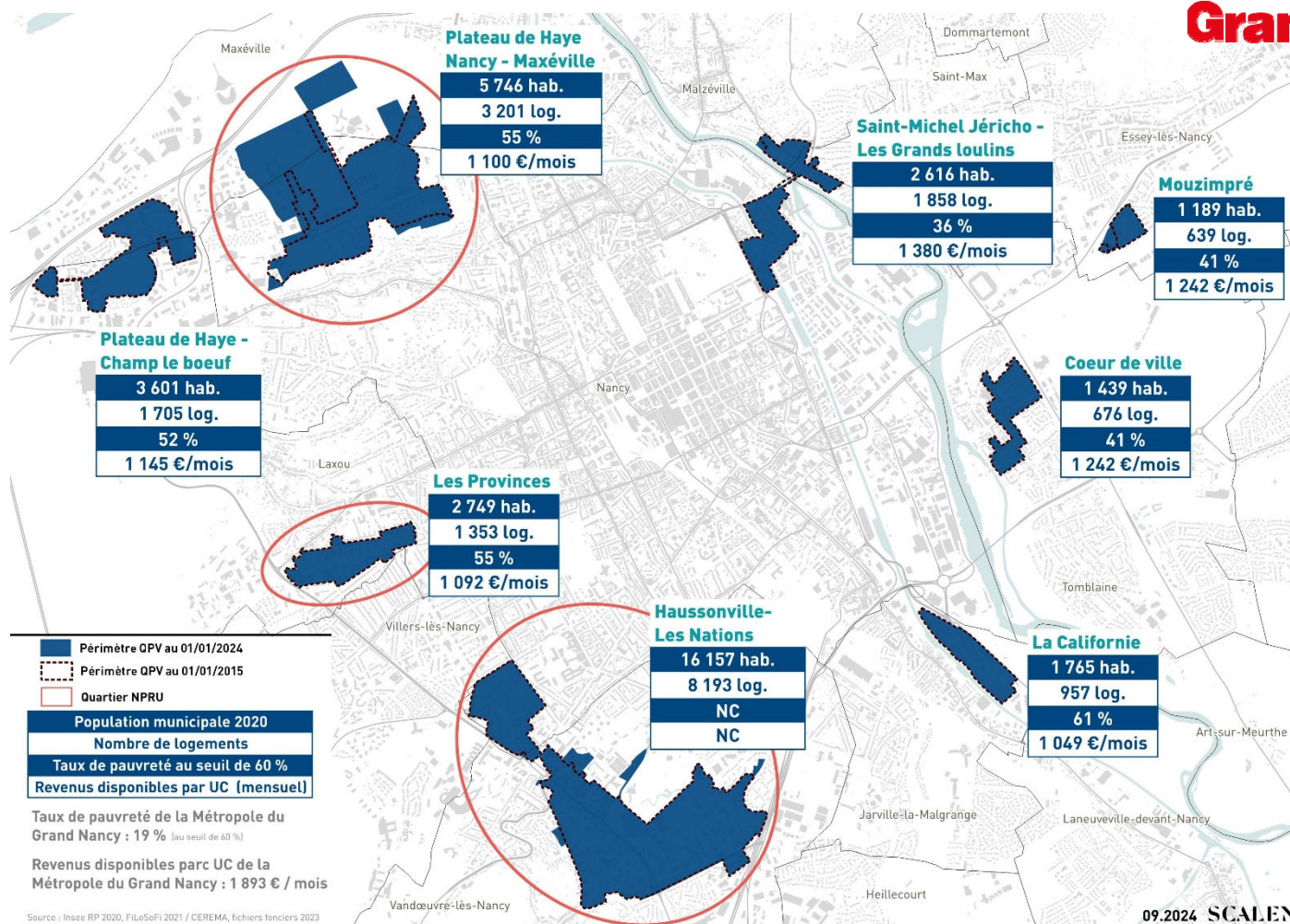
Représentant **33 981 habitants**

Avec un taux de pauvreté de **48,4%**

➤ Métropole du Grand Nancy



**métropole
GrandNancy**



➤ **Métropole du Grand Nancy**

Direction Développement Social Jeunesse Santé

- Service Cohésion Sociale Insertion

→ 5 agents

- Une cheffe de service
- Un coordinateur en charge du pilotage du Contrat de Ville
- Un assistante de projet
- Deux chargées de projets thématiques

métropole
GrandNancy



➤ **Métropole du Grand Nancy**

Un plan de lutte contre les discriminations liées à l'emploi

- adossé au Contrat de Ville
- piloté par la Maison de l'Emploi du Grand Nancy **depuis 2005**
- avec un programme d'actions revu annuellement
 - Egalité femmes/hommes
 - Séniors
 - Santé et santé mentale
 - ...

métropole
GrandNancy



➤ ***Eurométropole de Strasbourg***

- **33 communes**

Représentant **511 552 habitants**

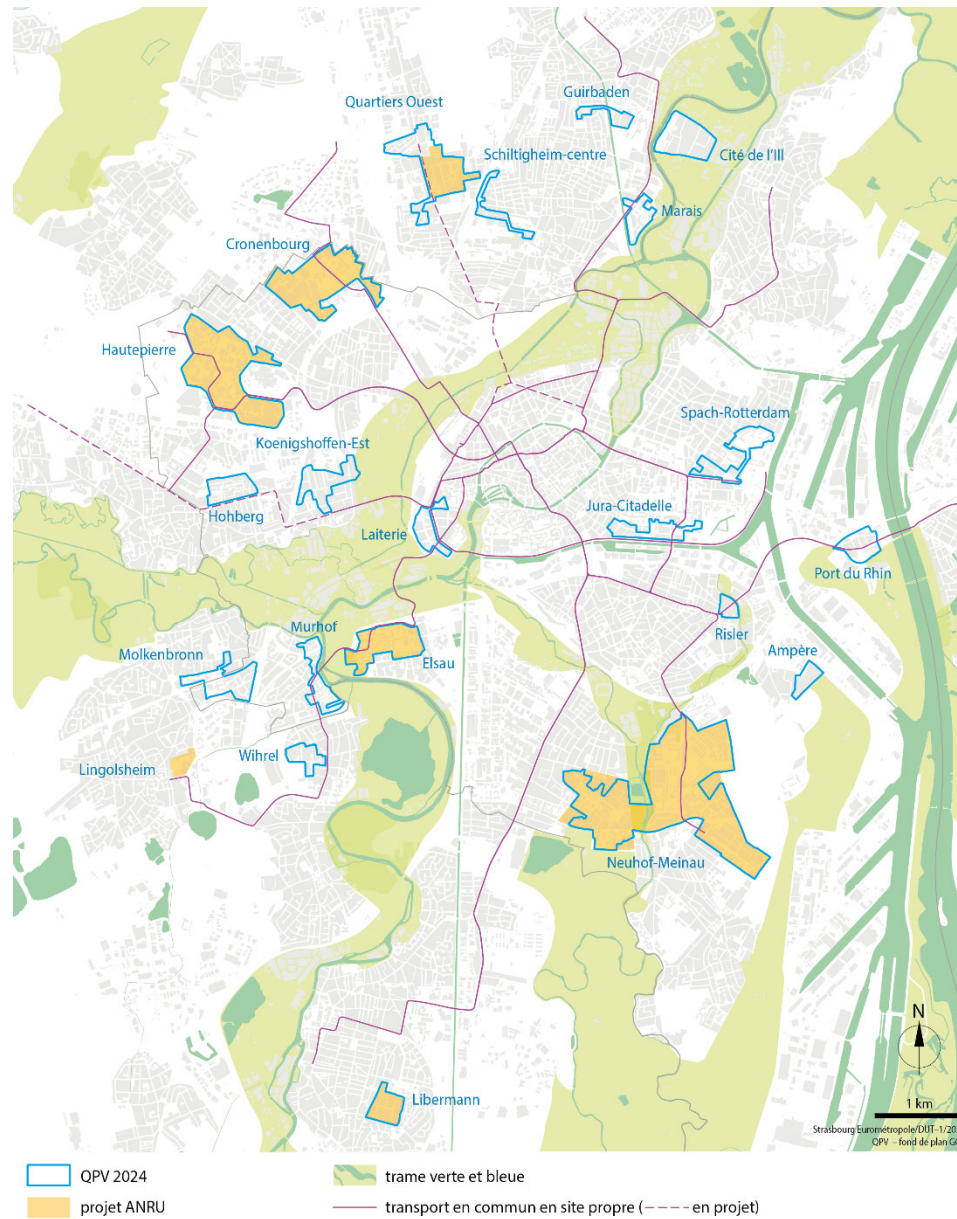
Avec un taux de pauvreté de **20,7% (26% pour la commune de Strasbourg)**

- **21 quartiers QPV** répartis sur 6 communes, dont 15 QPV à Strasbourg

Représentant **18% de la population** (+8000 habitant·es suite évolution géographie prioritaire)

Avec un taux de pauvreté moyen de **46,9%**

➤ ***Eurométropole de Strasbourg***



Strasbourg.eu

➤ ***Eurométropole de Strasbourg***

Direction de projet Politique de la Ville

→ 11 agents

- Un directeur de projet
- Un adjoint à la direction de projet
- Deux chef-fes de projet cohésion sociale
- Une cheffe de projet emploi et développement économique
- Deux cheffes de projet renouvellement urbain
- Une cheffe de projet communication
- Trois assistantes de projet et de direction

Les directions de projet QPV au sein des 6 communes



***Pourquoi mener un testing à l'emploi sur
votre territoire ?***

➤ Métropole du Grand Nancy

Contexte favorable sur le territoire avec :

- Un plan de lutte existant depuis 2005 et des assises partenariales depuis 2023
- Un appel à manifestation d'intérêt avec une méthode scientifique éprouvée et déclinée localement

Pourquoi mesurer les discriminations ?

- Identifier et mesurer les discriminations **localement** afin d'obtenir des **preuves concrètes** pour **agir de manière ciblée** sur le terrain
- **Prioriser et réorienter** le programme d'actions dans le cadre du plan de lutte
- Prévenir et **sensibiliser les partenaires** du territoire grâce à des **données objectives**

➤ ***Eurométropole de Strasbourg***

Le contexte au printemps 2024

- Le Pacte pour une économie locale durable
- Le Contrat de Ville de l'Eurométropole de Strasbourg 2024 – 2030
- Le déploiement du Comité local pour l'emploi
- Le renouvellement du plan départemental de lutte contre les discriminations du Comité opérationnel de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine (CORAHD)
- La politique volontariste de la Ville de Strasbourg : mission spécifique, lieu d'éducation à l'égalité, plan d'action Lutte contre les discriminations 2023 – 2025, mise en place d'un Observatoire des discriminations de la Ville de Strasbourg




Pouvez-vous rappeler en quoi consiste la méthode du testing déployée dans l'enquête Mélodi ?

➤ **Un programme de recherche national sur la mesure locale des discriminations dans le domaine de l'accès à l'emploi**

- **Les commanditaires** : ANCT et France Urbaine
- **Le programme de recherche** : GEODE – groupe d'études sur l'origine des discriminations et sur l'égalité, inscrit au sein de la Fédération « Théorie et évaluation des politiques publiques » du CNRS
- **Les chercheurs** : Sylvain CHAREYRON et Yannick L'HORTY de l'Université Gustave Eiffel
- **Un appel à manifestation d'intérêt à destination des métropoles** pour bénéficier de l'enquête sur leur territoire : Lille métropole, Le Havre Seine Métropole, Aix Marseille Provence, Grand Nancy, Nantes métropole...
objectif : 22 métropoles en 2025
- A ce jour, la plus vaste campagne de testing menée en France avec 72 000 candidatures envoyées à 36 000 structures



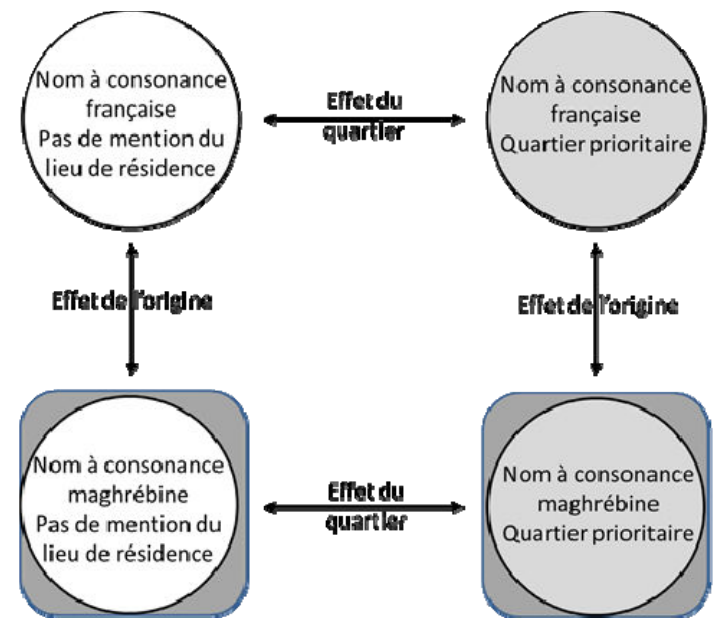
➤ **Constats et objectifs du programme de recherche**

- **Constats de départ sur la recherche académique sur les discriminations**
 - Des champs de recherche limité : l'emploi, le logement
 - Des critères privilégiés : l'origine, le genre, l'adresse
 - Une absence de localisation géographique : par défaut, la région Ile de France
 - **Objectifs du programme**
 - Construire un protocole de test permettant de mesurer simultanément des discriminations selon plusieurs critères (adresse, origine, genre) à une échelle territoriale fine (EPCI, département, ...)
 - Le répliquer sur au moins 15 territoires diversifiés
 - **Résultats attendus**
 - Objectiver les phénomènes pour en faire un levier d'action local
 - Permettre aux collectivités d'adapter leurs politiques publiques en fonction des résultats observés
- 

➤ Protocole de construction des données

- **3 000 établissements tirés au sort** à partir du fichier SIRENE avec une adresse sur la métropole ou le bassin d'emploi
- Une **demande d'information** sur l'existence d'opportunité d'emploi
- Dans un domaine d'activité transversal et en tension, qui concernent potentiellement toutes les organisations: **employé·e administratif, secrétaire, employé·e comptable**
- Les candidatures sont envoyées par paires (un candidat de référence et un candidat potentiellement discriminé du même sexe), à quelque jours d'intervalle, soit 6000 envois de demandes d'info
- Résultats analysés : **le taux de réponse positive** (=demande de CV, demande de renseignements sur le profil, indications sur la démarche formelle de candidature à suivre)

Un total de 8 candidats : 4 profils de candidats pour chaque genre





Quels ont été les résultats du testing sur chacun de vos territoires ?

➤ Métropole du Grand Nancy

→ Pas de différence significative selon le genre des candidats

→ Pas de discrimination significative associée au signal d'une adresse en QPV

→ Une discrimination significative et forte à l'encontre des personnes dont l'identité suggère une origine maghrébine mais uniquement pour les hommes.




Concrètement il y a 57,7% de chances en moins d'obtenir une réponse positive pour le candidat d'origine maghrébine. Cela signifie que pour obtenir une réponse positive, les hommes présumés d'origine maghrébine doivent effectuer 48 demandes, contre 21 pour les candidats dont le nom suggère une origine française.



Ces résultats ne permettent pas d'affirmer qu'il n'existe pas de discriminations liées au genre de manière générale mais seulement dans ce cas spécifique

➤ **Eurométropole de Strasbourg**

- **Élément de différenciation de l'étude sur l'EMS** : patronyme régional (Muller, Schmidt), aux côtés des patronymes d'origine française et maghrébine
- Un taux de réponse positif moyen de 5% pour l'ensemble des profils : *envoi de 20 messages pour obtenir une réponse positive*
- Peu de différences significatives selon le genre du candidat avec une légère prime à l'embauche des femmes / Un effet original de préférence régionale, significatif pour les femmes relativement aux hommes.
- Pas de discrimination significative associée au signal d'une adresse en QPV
- **Une discrimination significative à l'encontre des personnes dont l'identité suggère une origine maghrébine de l'ordre de 30 à 40 % de pénalités relatives** *Cela signifie que pour obtenir une réponse positive, les hommes présumés d'origine maghrébine doivent effectuer 40 demandes, contre 18 pour les candidats dont le nom suggère une origine française.*



Comment vous-êtes vous saisis de ces résultats pour agir ? Quelles actions ont été mises en place ?

➤ **Métropole du Grand Nancy**

Présentation des résultats lors des assises – 4 juin 2025 – auprès des partenaires (associations, entreprises, partenaires de l'emploi...)

- Echanges/débat
- Tables rondes pour amorcer des pistes de réflexion

Présentation au lancement de l'appel à projet (aux associations de quartier)

- Poursuite des travaux et rédaction de fiches projet

A venir déclinaison opérationnelle en lien avec le plan de lutte

- Présentation aux entreprises adhérentes aux MEDEF 54
- Co-construction d'actions en lien avec des porteurs
- Recherche de co-financements (DILCRAH...)

➤ **Eurométropole de Strasbourg**

La prise en compte de la problématique au sein

- ***du Comité local pour l'emploi***

Partie dédiée à la non-discrimination dans un guide « savoir-être et freins réciproques » à l'attention des demandeurs d'emploi et des employeurs

- ***du groupe « accompagnement des victimes de discriminations »***

Cycle de rencontres 2025 – 2026 et séminaire en juin 2026 dédié à l'emploi

Une articulation avec la démarche d'employeur exemplaire de l'EMS

Mise à jour du guide « recruter sans discriminer »

La perspective d'un plan d'action EMS « Emploi et lutte contre les discriminations »

- Sensibiliser et communiquer sur les phénomènes discriminatoires, le cadre légal existant et les initiatives locales
- Outiller les employeurs pour soutenir les pratiques de recrutement et de management inclusif et non discriminant
- Accompagner les initiatives du territoire en faveur du soutien aux victimes de discriminations