

# LES NOUVELLES

## Les discriminations à l'embauche



### “Fontaine tout le monde en parle”

Forte d'une riche expérience de démocratie locale (“Rêvons notre ville” en 1999), et de dispositifs participatifs (commissions consultatives et comités d'habitants), la Ville de Fontaine a décidé de poursuivre l'aventure et d'organiser, cette année, un événement exceptionnel qui permette de réfléchir et de débattre sur la ville de demain.

Si les visites de quartiers permettent aux élus de vous rencontrer et d'enregistrer de nouveaux besoins de proximité, il est également important de pouvoir réfléchir à des projets d'envergure et d'envisager la ville de façon plus globale pour les dix prochaines années avec l'ensemble des habitants.

Aussi, la municipalité a-t-elle choisi d'organiser une grande concertation, intitulée “**Fontaine tout le monde en parle**” de mai à juin 2006, avec l'objectif de rassembler un maximum d'habitants sur la place publique, les Fontainois déjà impliqués dans les commissions consultatives et le comité d'habitants, mais aussi tous ceux habituellement absents de ces dispositifs de démocratie participative. Un temps fort où chacun d'entre vous pourra s'exprimer.

Le service communication de la ville, assisté de Campana-Eleb, agence de concertation, a pour mission d'organiser ces rencontres. Une première action en mars a consisté à interroger et filmer un échantillon représentatif d'habitants et à recueillir leurs témoignages. Cette initiative constituera la matière première **des réunions publiques qui débuteront le 10 mai.**

Puis dans le prolongement de ces rencontres, les habitants qui souhaitent encore plus s'investir pourront participer à des ateliers lors d'**une journée de réflexions et de contributions, le 10 juin**, où ils élaboreront leurs propositions pour l'avenir de Fontaine.

En dernier lieu, **le 29 Juin, se tiendra une grande réunion publique de restitution** au cours de laquelle ces habitants présenteront les résultats de leurs réflexions. Lors de cette réunion, l'équipe municipale tirera les enseignements de cette démarche et présentera ses engagements et les perspectives d'avenir pour notre ville, Fontaine. Cette initiative est le point de départ d'un processus de concertation qui se prolongera et concernera le comité d'habitants, les associations...

*Chris Guillaudin et Samya Tulippe  
Service Communication Ville de Fontaine.*

### Prochains RDV

#### Comité d'habitants jeudi 13 avril

*Le Comité d'habitants est invité à réagir au film réalisé à partir de d'enquête de Fontainois.*

#### Agenda 21

- Atelier compost  
mardi 18 avril, 18h, services techniques, allée des Plans
- Réunion de synthèse  
“Environnement et Nuisances”  
mardi 16 mai, 18h, en mairie

#### Collectif d'habitants “Centre ancien” jeudi 4 mai

*17h, salle Mille Pattes  
place des Fontainades*

#### Les Assises “Fontaine, tout le monde en parle”

- Hôtel de Ville / Buissonnées  
mercredi 10 mai, 18h, en mairie
- Fontainades-Maisonnat / Cachin-la Poya  
jeudi 11 mai, 18h, en mairie
- Centre nautique / Jules Ferry  
mardi 16 mai, 18h, en mairie
- Ancienne Mairie / Romain Rolland, jeudi 18 mai, en mairie
- Saveuil / Anatole France  
mardi 23 mai, 18h, en mairie



## Les discriminations à l'embauche

Lors des événements de novembre 2005, une dynamique de rencontres entre les habitants de différents quartiers, les élus, les services municipaux et les jeunes a animé les soirées de la ville. Les sujets abordés traitaient principalement de l'accès au travail pour les jeunes.

Les discriminations à l'embauche et à la formation sont multiples. Elles peuvent être liées à l'âge, à un handicap physique ou moteur, au lieu de résidence...

Une enquête, élaborée en juin 2005, sur l'accès aux stages et aux contrats en alternance, montre que les jeunes d'apparence étrangère doivent faire plus de démarches que les autres pour trouver leur stage.

Des personnes demandent à changer de logement pour être dans un autre quartier. Ils ont ainsi le sentiment que leurs enfants auraient une meilleure chance de trouver un travail. Le

lieu de résidence constitue également un facteur discriminant

Le Comité d'habitants a donc proposé à des membres du Club FACE, à des jeunes filles qui ont connu récemment ce parcours vers l'emploi, à l'ODTI, et à la mission locale de venir témoigner.

---

Contact: Carine Madeddu  
Mission Locale 04 76 53 34 10

---

## Des acteurs et des actions

### FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion)

est un réseau national de Clubs d'entreprises locales qui participent à la lutte contre les exclusions, en partenariat avec les collectivités locales et les associations. Depuis 5 ans, un Club local a été créé dans l'agglomération à l'initiative de la Ville de Grenoble. Le Club FACE met en place des actions concrètes. Il offre un accompagnement par des parrains (chefs d'entreprise), un suivi régulier, des formations adaptées pour des personnes en recherche d'emploi, des parcours en alternances.

Deux jeunes filles ont pu témoigner de l'appui d'une telle démarche dans leur parcours professionnel. «*Ils nous repositionnent et nous disent où aller.*» Ainsi, des rencontres directes avec les chefs d'entreprises permettent aux jeunes de mieux connaître le monde de l'entreprise et son fonctionnement. Le club organise aussi des ateliers de techniques d'entretiens. «*Ils nous apprennent à nous exprimer et avoir de l'assurance.*» La recherche d'un emploi

est un travail à plein temps. Face à des moments de découragement, «*le parrain nous pousse à avancer sans que ce soit de l'assistanat.*»

Pour le Président du Club FACE, les entreprises et les collectivités publiques jouent un rôle complémentaire. M. Martin de l'entreprise Bétrec précise que l'entreprise est un lieu de solidarité et de croissance. Face à un capitalisme dur qui broie les hommes, l'enjeu est de construire des entreprises solidaires portées par tous leurs membres qui rendent leur dignité aux personnes. Des entreprises témoignent également de l'importance de telles démarches. M. Chaves, directeur du Géant de Fontaine, salarié des personnes de multiples nationalités.

### L'Observatoire sur les Discriminations et les Territoires Interculturels (ODTI)

mène des actions de sensibilisation auprès des entreprises.

Il travaille actuellement sur une charte pour la diversité qui offre un cadre de réflexion sur le long terme afin que la diversité soit portée par l'ensemble des salariés de l'entreprise. «*Il faut une culture générale de la diversité.*» Ainsi, il invite les entreprises à réfléchir à l'ensemble des étapes de discriminations (salaires, formations...). L'ODTI essaye de promouvoir la diversité comme une plus value et un critère de performance pour l'entreprise.

### La mission locale

propose des ateliers hebdomadaires pour aider les jeunes demandeurs d'emploi à rédiger leur CV et à se préparer aux entretiens. Elle instaure depuis cette année des rencontres collectives avec les recruteurs. Cette démarche permet aux jeunes de mieux cerner l'entreprise, les attentes concernant le poste à pourvoir, donc de se préparer efficacement pour un futur entretien. Les jeunes qui se déplacent montrent aussi leur motivation.

## Les différentes discriminations

En réalité, les discriminations sont un sujet difficile à aborder avec la majorité des entreprises.

### Les handicapés

Les handicapés ont souvent du mal à trouver du travail, même les personnes qui ont des handicaps légers. Pourtant, la loi prévoit que 10 % des effectifs de l'entreprise doivent être des handicapés. Souvent les entreprises préfèrent payer des compensations. Le directeur du Géant Casino de Fontaine travaille avec une association pour recruter des handicapés, qui représentent 30% des effectifs de l'entreprise. Le secteur d'activité peut faciliter la diversité des personnes. Il est peut-être plus difficile d'employer des handicapés dans le secteur du bâtiment que dans le commerce.

### Les jeunes issus de l'immigration

Un membre du mouvement contre le racisme et l'amitié

entre les peuples a précisé que les jeunes d'origine maghrébine subissent beaucoup plus le chômage que les autres. Le film de Yasmina Benguigui "Le plafond de verre, les défricheurs" raconte la galère de jeunes d'origine étrangère dans le milieu du travail et l'impossibilité qu'ils ont d'accéder à des postes à responsabilités. Il y a très peu de cadres supérieurs d'origine étrangère dans les entreprises.

Un chef d'entreprise de Fontaine se trouve quant à lui confronté aux problèmes de jeunes qui ne veulent pas travailler devant les machines. Il n'arrive pas à trouver du personnel pour ce type de travail.

Les entreprises ne sont pas le seul lieu où toutes les composantes de la population française ne sont pas représentées. Le Conseil Général de l'Isère est un employeur important puisqu'il salarie 4600 personnes. Sur les 200 postes de cadres existants, seuls deux personnes sont issues de l'immigration, ce

qui est d'autant plus étonnant que le recrutement se fait sur concours.

À Schneider Electric, un chargé de mission sur ces questions a prévu 3 séances de projection du film de Yasmina Benguigui pour le personnel. Il assiste aussi au recrutement du personnel avec le directeur des ressources humaines. C'est une démarche pédagogique de sensibilisation du personnel.

### Les personnes de plus de 50 ans

Une personne rappelle que les jeunes ne sont pas les seuls à rencontrer des difficultés pour trouver un emploi. En effet, l'embauche d'une personne expérimentée peut paraître coûter trop cher à une entreprise.

## Incitations possibles

### Le rôle des consommateurs

Les consommateurs ont aussi un rôle à jouer dans la lutte contre les discriminations. En effet, le commerce éthique a montré que les consommateurs peuvent inciter les entreprises à prendre en compte ces dimensions et à les valoriser.

### Projet de loi sur le CV anonyme

Un projet de loi propose que les curriculum vitae soient anonymes pour limiter les discriminations liées à l'origine, à

l'âge et au lieu de résidence. Les employeurs jugeraient les candidatures seulement en fonction des compétences de la personne. Les chefs d'entreprise présents considèrent que le CV anonyme n'est pas une bonne solution. Les employeurs pourront toujours discriminer les personnes au moment de l'entretien. De plus, selon les entreprises, il est plus efficace de résoudre le problème par de l'information que par la contrainte. Pour d'autres, il s'agirait d'une perte d'identité et «l'acceptation de la différence passe par l'acceptation de son identité.»

### Les quotas

Une autre solution serait peut-être de mettre en place des quotas. La loi impose aux entreprises d'inclure, à hauteur de 10% de ses effectifs, des handicapés. La loi sur la parité est un autre exemple de discrimination positive. Un intervenant estime que l'on est en retard par rapport aux Etats-Unis sur la question de la diversité. Il semble que dans ce pays les quotas ont contribué à améliorer les choses. «La loi ne change pas les mentalités mais on peut s'y appuyer.»

## Au-delà des discriminations, l'emploi en général

Le contexte de crise économique amplifie le phénomène des discriminations. Une personne témoigne de la difficulté de trouver du travail quand une entreprise reçoit 40 CV pour un

poste et que l'ANPE ne précise pas forcément le nom de l'entreprise. Il est difficile, dans ces conditions, de décrire sa motivation. Les cabinets de recrutements sont aussi des intermédiaires

qui ne permettent pas de défendre directement sa candidature auprès des employeurs.

## Le collectif du centre ancien

Lors des séances du Comité d'habitants, on n'a pas toujours le temps d'explorer un sujet et certains peuvent avoir du mal à s'exprimer devant une grande assemblée.

Le collectif est une manière de mieux cerner les questions de chacun et de pouvoir les poser collectivement au Comité d'habitants. Il peut aussi constituer un interlocuteur privilégié pour la ville, qui pourra répondre plus efficacement aux attentes. Ainsi, une rencontre a eu lieu le 9 mars 2006 à la salle des Milles Pattes. Elle a réuni des membres du Comité d'habitants, des personnes qui n'y participent pas et des jeunes du quartier.

Un dialogue s'est engagé entre les adultes et les jeunes. Les jeunes ont exprimé leur désir de se rencontrer en soirée dans une salle pour éviter de déranger les voisins. Des propositions ont été formulées pour prendre en compte de cette demande dans la salle des Milles Pattes ou dans un

futur aménagement comme la Maison des sociétés.

Les autres quartiers de Fontaine sont invités à entrer dans cette démarche. L'objectif est d'être au plus près des habitants. Il y a des attentes par exemple sur le secteur Cachin. Un habitant propose également de créer un groupe autour de la rue de l'Argentière.

ML, LG

---

contact: Lénéig Gard ou Marie Lavagne,  
«arpenteurs» 04 76 53 19 29

---



## L'Agenda 21 en 2006

Les ateliers de l'Agenda 21 sont entrés dans une deuxième phase: il s'agit à la fois de pouvoir commencer des actions concrètes et aussi de terminer l'écriture de l'Agenda 21 de Fontaine. Une nouvelle chargée de mission, Alexandra Dussaby, est salariée pour produire un document de synthèse pour la fin de l'année.

C'est ainsi que des visites sur le terrain sont organisées sur les trois thématiques définies lors de la réunion du 16 novembre 2005: logement, déplacement et compostage.

En février, un groupe de Fontainois a visité des logements sociaux de haute qualité environnementale (HQE) à St Martin d'Hères. L'OPAC 38 a installé des panneaux solaires et des panneaux photovoltaïques sur les toits des immeubles, des serres pour préchauffer les appartements et une chaudière qui est raccordée au chauffage urbain. L'enjeu est de réduire l'émission de CO<sub>2</sub> émis par l'habitat qui provoque le réchauffement de la planète. Une première réunion de synthèse a été l'occasion

de formaliser des préconisations à inscrire dans l'Agenda 21.

En mars, une visite de Fontaine à vélo a été l'occasion de faire un diagnostic partagé sur son utilisation dans la ville. Différentes idées d'amélioration ont été proposées: développer les dispositifs d'attache vélos dans la ville, améliorer les itinéraires d'accès aux berges, aménager des "bateaux" pour rejoindre les pistes cyclables sur trottoir...

ML, LG

---

Contact: Alexandra Dussaby,  
service Agenda 21, 04 76 26 96 83

---



## Qu'est ce que le Comité d'habitants ?

Le Comité d'habitants concerne toute la ville de Fontaine, et pas seulement un quartier. S'y rencontrent les habitants, les élus et les techniciens. On peut y aborder toutes les questions de la vie quotidienne à Fontaine, et réfléchir ensemble à améliorer les choses. Il y a d'autres instances de rencontre entre les élus et les habitants (les visites de quartier, les commissions municipales thématiques, les séances d'information spécifique). Le Comité d'habitants est davantage transversal, tous les sujets peuvent être abordés et tout le monde y est invité.

## LES NOUVELLES du Comité d'Habitants

Rédaction «arpenteurs»: Lénéig Gard et Marie Lavagne; Chris Guillaudin et Samya Tulippe

Mise en page «arpenteurs» Xavier Glorieux

Contacts

Mairie de Fontaine Louisa Slimani  
service DSU - Vie des Quartiers

04 76 28 76 28

[louisa.slimani@fontaine38.fr](mailto:louisa.slimani@fontaine38.fr)

«arpenteurs» 04 76 53 19 29

[contact@arpenteurs.fr](mailto:contact@arpenteurs.fr)