



# Info-Réseau

Journal d'information du Comité National de Liaison des Régies de Quartier

N° **65** JUILLET 2015

## « L'emploi, quels choix pour les Régies ? »



### Éditorial

« **À la Régie, il y a une place pour tout le monde** » : telle pourrait être, comme à Saumur, la devise de toutes les Régies. Pour atteindre cet objectif, elles ont accès aux différentes aides à l'emploi, du secteur marchand et non marchand, et à tous les types de contrats de travail associés. Elles y ont recours en fonction des activités qu'elles contractualisent, des caractéristiques des dispositifs publics, et principalement des besoins des habitants.

Face à cette complexité, comment les Régies peuvent-elles réussir à accompagner les salariés vers une sortie satisfaisante ? L'essentiel pour chacune, les exemples du dossier le montrent, est d'axer ses efforts dans une direction clairement formulée et en cohérence avec ses moyens, quelle que soit sa taille.

À Saumur, un contrat entre la Régie et le salarié précise l'engagement que ce dernier se devra de respecter. En contre-

partie, il sait qu'il bénéficie d'un accompagnement renforcé, résultat d'une forte mobilisation de l'encadrement et des bénévoles.

Autre cas, le but principal poursuivi à la Régie de Deuil-la-Barre : l'acquisition de la polyvalence pour « *apprendre à s'adapter, ne pas avoir peur de la nouveauté* ». Aussi, la progression du parcours des salariés en insertion est organisée dans cette perspective.

Historiquement, la Régie de Montceau-les-Mines a réussi à se développer sans être inscrite dans l'IAE (insertion par l'activité économique), « *ses missions allant bien au-delà de l'insertion des personnes* ».

Malgré ces différences, un principe incontournable est commun à toutes les Régies, la situation des salariés relève du droit commun et de la Convention collective, quel que soit leur contrat de travail.

**Clotilde Bréaud**, présidente du CNLRQ

## Sommaire

### 2-3 En direct des Régies

- ♦ À Saint-Jean-de-la-Ruelle (45) et à Nanterre (92)
- ♦ Portrait d'acteur

### 4-9 Le Dossier

#### L'emploi, quels choix pour les Régies ?

Chaque Régie définit sa propre politique d'emploi et de formation pour répondre au mieux aux besoins de son territoire et de ses habitants. Exemples à Saumur, Montceau-les-Mines et Deuil-la-Barre.

### 10-11 En direct du Réseau

- ♦ Développement Durable
- ♦ Madeleine Fleury
- ♦ Laïcité et cohésion sociale

### 12 Interview

Entretien avec Raphaël Le Méhauté, Commissaire général délégué à l'Égalité des territoires (CGET), Directeur de la Ville et de la Cohésion urbaine



La Régie de Quartier Respire, à Saint-Jean-de-la-Ruelle (45)

## Un garage solidaire avec les usagers et les salariés



Parmi les nombreuses activités de la Régie de Quartier Respire à Saint-Jean-de-la-Ruelle, il en est une, particulière : le garage solidaire, né du désir d'apporter des solutions à un nombre croissant de personnes roulant en infraction pour n'avoir pas effectué le contrôle technique, faute de moyens financiers. En cohérence avec le projet associatif de la Régie, le cahier des charges concerne ses clients : soit des associations, soit des personnes affichant un revenu inférieur ou égal au Smic, leurs fiches de paie faisant foi.

« On fait beaucoup plus de réparations que d'entretiens réguliers. Les gens n'ont pas l'argent... Ils attendent la dernière minute pour venir, quand ils sont à la limite de pouvoir rouler. On effectue tout ce qui est réparations mécaniques, mais surtout on les conseille pour que ça leur coûte le moins cher possible », explique Mahmoud Ouchiha, encadrant technique du garage.

« Certains pensent que tout est gratuit, ce n'est pas le cas. Mais ils peuvent obtenir l'Apré, l'Aide personnalisée de retour à l'emploi, pour l'achat ou la réparation d'une voiture, commente Jean-Marc Borot, le directeur de la Régie. Parfois, le garage revend à prix coûtant et après révision des voitures qui lui ont été données. L'activité du garage étant reconnue d'intérêt général, les donateurs reçoivent alors une attestation pour la déduction fiscale liée aux dons, et dont le montant est estimé par le garage. C'est un avantage qui favorise l'achat et la vente de véhicules pour les moins bien lotis. »

### Un travail de formation

La Régie ne prend pas en compte uniquement les usagers du garage. Afin que les salariés affectés au garage puissent obtenir une qualification, la Régie établit, en partenariat avec le garage de Baugy (Cher), une Reconnaissance de savoir-faire professionnels, portée par la Direccte, sur de petits morceaux de compétences, comme par exemple le remplacement d'une courroie de distribution. « Mahmoud Ouchiha doit alors sortir du rythme intense de la production pour passer à celui, plus lent, de pédagogie. C'est la fonction-même de la Régie de créer du lien social et d'assurer les progrès professionnels de ses employés. Le garage permet cet exercice difficile », conclut Jean-Marc Borot. ■

Mahmoud Ouchiha, encadrant technique, et, dans le garage les salariés en plein travail.

Contact : Charline Delpuget, chargée de communication

La Régie de Quartiers de Nanterre (92)

## L'économie circulaire, une affaire qui tourne !

Depuis mars 2015, la Régie de Quartiers de Nanterre met en pratique le partenariat noué en novembre 2014 avec l'un des magasins de la chaîne Botanic. Dans le cadre de sa politique de réduction des déchets, ce spécialiste de la vente de végétaux s'est engagé avec la Régie autour d'un contrat simple : chaque semaine, la responsable du magasin téléphone pour indiquer la ►►

Thierry Lang, directeur de la Régie de Nanterre, met en place une affiche pour la distribution gratuite de plantes récupérées.



►► quantité de plantes à récupérer, et le lendemain deux salariés de la Régie passent en camion pour charger ces « rebus ». Ici, des bougainvillées colorent le véhicule. Là, un amaryllis replanté a fleuri...

« À la sortie du week-end, un gros tri est effectué, et c'est à ce moment-là qu'il y a le plus de possibilités. Les végétaux jetés sont souvent impropres à la vente mais récupérables, et depuis trois mois nous récoltons ainsi pour redistribuer plus de 50 % de ce que Botanic destine à la poubelle », explique Clément Charleux, chargé de développement à la Régie.

« Dans l'économie circulaire, le déchet de l'un devient la ressource de l'autre, on retrouve une utilité à chaque chose au lieu de la jeter », analyse Thierry Lang, le directeur de la Régie. Les plantes sont redistribuées par la Régie à des écoles qui ont des jardins botaniques, à des centres de loisirs. Beaucoup de projets sont intergénérationnels : transmission du savoir, sur la saisonnalité, quoi planter, quand, et comment... Des membres

Clément Charleux et Thierry Lang récupèrent des végétaux chez Botanic.



d'un foyer Adoma, retraités issus du Maghreb qui en leur temps ont été agriculteurs, sont ainsi en relation avec les élèves d'une école maternelle.

En collaboration avec d'autres structures associatives, la Régie réinvestit des jardinières, sur des terrains qui appartiennent aux bailleurs ou à la Ville. L'idée est de ramener le jardinage à l'intérieur de la cité. Ponctuellement, la Régie propose aussi sur son perron des distributions gratuites de fleurs dans de petits pots. Les gens s'arrêtent, n'osent pas, demandent... « Ah c'est joli... » et ce monsieur va prendre un pot pour sa voisine qui ne peut pas bouger. « Cela nous permet aussi d'avoir une vraie approche de lien social et de faire connaître la Régie autrement que sur le volet insertion », souligne Thierry Lang. ■

### PORTRAIT D'ACTEUR

Régie de Quartier de Trélazé (49)



**Roland Touchais**  
« Envie de donner un coup de main »

Roland Touchais, habitant de Trélazé, dans le Maine-et-Loire, a intégré le Conseil d'administration de la Régie de Quartier depuis 1998. Il y a d'abord représenté une autre association du quartier, Consommation Logement Cadre de vie (CLCV). Une association de consommateurs que cet ancien agent de maîtrise en pépinière, affichant 43 ans de service dans la même entreprise et quatre médailles du travail, avait rejoint un peu par hasard.

« Mon frère était bénévole à la CLCV, et ils commençaient à faire des groupements de commandes pour aider les gens en obtenant des prix plus bas pour les fruits, les légumes, les produits laitiers... se rappelle Roland Touchais, qui va aujourd'hui vers ses 79 ans. Et mon frère m'a dit : "Quand tu seras à la retraite, tu viendras nous aider à la centrale d'achats !" J'avais envie de donner un coup de main, et de voir du monde au lieu de rester seul dans mon appartement. J'ai suivi le mouvement. Ensuite, un jour, je suis allé voir une Assemblée générale de la Régie de Quartier, qui se tenait dans le centre où la CLCV avait ses bureaux, parce qu'on entendait régulièrement parler de cette Régie. Ça m'a plu, j'y suis retourné l'année suivante, et on m'a proposé de représenter la CLCV au Conseil d'administration. J'ai accepté, et je suis resté ! »

### Dire ce qu'on pense

En 2006, Roland Touchais décide de renouveler sa participation au CA, mais en tant qu'habitant, et non plus en tant que représentant de la CLCV. « Parce que des fois, comme je représentais un collectif, on me disait ce que je devais dire... En tant qu'administrateur, mon rôle est d'approuver les décisions du bureau, naturellement, mais on pose aussi des questions, et on dit ce qu'on pense, son point de vue. On est là pour réfléchir avec les autres administrateurs, et cela se passe dans une bonne ambiance, je suis enchanté ! » ■



# L'emploi, quels choix pour les Régies ?

RÉGIE DE QUARTIERS DU SAUMUROIS (49)

## Une politique exigeante

En s'appuyant sur toute la palette des contrats de travail auxquels ont droit les Régies de Quartier, et en étant exigeante sur le niveau de formation et l'accompagnement socio-professionnel, la Régie de Quartiers du Saumurois (49) obtient de bons résultats en termes d'emploi. Une politique rendue possible par son dynamisme en matière de recherche de marchés.

À la Régie de Quartiers du Saumurois, le temps de travail des 45 salariés est de 30 heures par semaine en moyenne, contre 20 heures en 2008 pour 25 salariés. Un tiers des salariés est même à 35 heures, bénéficiant ainsi d'un salaire plein, et d'une bonne préparation à l'emploi dans le secteur marchand. Le taux de travailleurs handicapés est de 14 %, quand le minimum légal est de 6 %. La proportion hommes-femmes est de 50/50, et les femmes ne sont pas cantonnées au ménage : l'une est chef d'équipe espaces verts, d'autres travaillent dans le bâtiment... Et sur 23 sorties de salariés en insertion en 2014, il y a eu seulement deux licenciements et quatre non-reconductions, les autres étant partis vers une formation ou un emploi dans une autre entreprise. « Nous sommes sur tous les fronts, nous avons des salariés, des bénévoles et des administrateurs qui sont mobilisés, explique Thierry Zitte, ancien directeur de centre de formation, arrivé à la Régie en 2008 pour la stabiliser et la développer, ce qui a commencé par une remobilisation du Conseil d'administration (CA) : aujourd'hui, président, trésorier et secrétaire sont des habitants, et les 22 membres du CA participent aux réunions, ou s'assurent de faire une procuration s'ils ne peuvent pas venir. »

### À chaque contrat son utilité

Pour mener sa politique d'emploi, la Régie, qui a l'agrément d'Entreprise d'insertion, s'appuie sur toute la



Maçonnerie « pointue » sur mur classé.

palette des contrats de travail, chacun ayant ses spécificités et donc son intérêt. 27 postes de production sont pourvus en Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) : nettoyage, propreté urbaine, espaces verts et bâtiment. « Le projet pour ces personnes est de réintégrer le monde de l'entreprise professionnelle, en développant leurs compétences, résume Thierry Zitte. Les formations et l'accompagnement socio-professionnel poussé que nous leur apportons leur permettent de travailler sur le savoir-faire et le savoir-être, qui est très important. » Quand un salarié rejoint la Régie, il signe un contrat de travail et la Charte du salarié de la Régie, co-construite avec les salariés, qui l'engage à avoir des attitudes correctes au travail et dans les relations entre collègues.

Il signe aussi un contrat d'accompagnement définissant précisément les points sur lesquels il doit avancer, avec un soutien en interne ou avec des partenaires (assistantes sociales, cours d'alphabétisation, permis à 300 €...). Un point est fait lors d'entretiens individuels, en moyenne une fois par mois. L'objectif est la préparation à

l'emploi. Il y a trois ans, après une réflexion menée avec le Conseil d'administration et les salariés, le poste d'accompagnatrice socio-professionnelle évolue en chargée d'insertion professionnelle, au contact des entreprises pour la sortie des salariés vers des emplois du secteur marchand. Quand ils arrivent en fin de CDD, si les salariés ne se sont pas investis dans leur accompagnement, leur contrat ne sera renouvelé que pour un mois, charge à eux de montrer avant le prochain entretien individuel qu'ils ont redressé la barre.

Pour répondre à l'un des problèmes prioritaires du quartier qu'est la forte augmentation du chômage des jeunes, le recrutement des moins de 26 ans est passé de 5,8 à 9,5 % de 2013 à 2014. L'un des outils de cette politique, c'est le contrat Emplois d'avenir, grâce auquel quatre jeunes ont été embauchés l'an dernier, trois en médiation et un en production. Pour disposer d'une personne d'expérience pour coordonner le service Médiation, c'est le dispositif Adulte Relais qui va être utilisé, pour la première fois, par la Régie. Six postes sont en CDI : une encadrante technique, qui a commencé en CDDI il y a plus de 10 ans, le coordinateur technique, le comptable, la chargée d'insertion, le directeur et l'un des cinq chefs d'équipe. Autre type de contrat utilisé : le Contrat unique d'insertion – Contrat d'accompagnement

### LES HABITANTS AU CENTRE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Le document de référence du CNLRQ « La politique d'emploi et le recours aux contrats aidés dans les Régies de Quartier et les Régies de Territoire » pose une définition claire : « La politique d'emploi que mène une Régie s'inscrit dans son projet associatif, dans le respect de la Charte nationale et de l'Accord collectif national des Régies de Quartier, quels que soient les dispositifs publics auxquels elle peut avoir recours. Elle place les habitants au centre de son projet selon les principaux axes suivants : une insertion individuelle qui est inscrite dans un projet collectif; une politique d'emploi qui est transparente et débattue; un statut de droit commun qui s'applique à toute personne exerçant un travail; des activités, supports d'emplois, qui s'inscrivent dans l'économie solidaire et ont un caractère d'utilité sociale prédominant. »



Élagage en altitude.

dans l'emploi (CUI-CAE), pour l'assistante de direction, qui a un temps plein aidé sur 20 heures par semaine. « Nous la voulions elle, parce qu'elle a les compétences et l'envie de s'intégrer, et nous allons essayer de la titulariser, précise Thierry Zitte. Quand nous créons des postes, c'est pour les pérenniser dès que possible, sauf les CDDI, qui sont là pour l'insertion. Avoir accès à toute la palette de contrats permet d'avoir de la mixité dans la Régie, en termes d'âges et de compétences, certains ont un Brevet de technicien supérieur (BTS), d'autres n'ont pas de diplôme. Vis-à-vis de l'extérieur, cela permet aussi de montrer qu'à la Régie il y a de la place pour tout le monde, pas seulement pour les gens les plus en difficulté. »

### Le levier économique

Pour créer à la fois des emplois pérennes et des postes d'insertion, avec un nombre d'heures important, la Régie a mis en place une dynamique liant la recherche de marchés et une forte exigence de formation, les deux se nourrissant. La hausse de l'activité a été de 10 à 15 % par an depuis 2008, grâce à une montée en compétences du personnel et à de nombreux partenariats. L'équipe Espaces verts est certes formée à l'entretien, mais aussi à la création d'espaces verts et d'aires de jeux. Dix salariés ont suivi une formation de quatre jours au Centre de formation professionnelle et de promotion agricole de Montreuil-Bellay. Cela a permis de décrocher, entre autres, un marché de création d'espaces [suite page 6](#)





L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) assure des formations sur les enduits grattés ou les têtes de murs en finition tuiles tige de botte dressées.

suite de la page 5 verts de 80 000 € dans un lotissement de 44 pavillons.

Le bâtiment représente 15 % de l'activité, un chiffre qui a plus que doublé depuis 2008 avec là aussi un rôle important de la formation : « Nous sommes sur la montée en compétences, car l'emploi est fortement lié au savoir-faire des personnes, explique Thierry Zitte. Dans le bâtiment, aujourd'hui, il faut avoir les certifications RGE – Reconnu garant de l'environnement – et RT 2012 – Réglementation thermique 2012 –, sans quoi ça ne marche pas. Sur la rénovation, à Saumur où quasiment tout le patrimoine est classé ou inscrit aux Monuments historiques, nous travaillons par exemple avec l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) pour des formations sur les enduits grattés ou les têtes de murs en finition tuiles tige de botte dressées. Cela permet à la Régie de décrocher des marchés, et aux salariés de passer vers un emploi pérenne dans une autre entreprise. Pour cela, nous faisons le tri parmi les formations, nous voulons qu'elles soient adaptées à nos salariés. Et nous mutualisons, par exemple, pour l'Habilitation électrique de deux résidences pour personnes âgées avec les Régies de Quartier de Saint-Herblain et celle d'Angers. Nous avons investi 17 000 € dans la formation l'an dernier, dont 18 % en autofinancement. Sans compter les centaines d'heures de formations gratuites réalisées par nos fournisseurs, à qui je demande dans nos partenariats un engagement écrit à former nos salariés sur les produits et le matériel qu'ils nous vendent. »

La Régie n'ayant pas de subvention, son développement est basé sur les marchés. Elle est autonome à 70 %, les 30 % restants correspondant aux aides sur les salaires

« Toutes nos activités se développent grâce à la réputation de sérieux et de qualité que nous nous sommes construite sur le territoire. »

et aux transferts de charge. Pour décrocher des contrats, la Régie assure une veille sur les projets de rénovation et s'insère dans le tissu socio-économique. Elle participe à un groupe de coopération sur l'éco-construction, Echobat, avec des professionnels du bâtiment qui partagent les mêmes valeurs (solidarité/insertion, mutualisation, écologie...) et qui assurent des formations aux salariés de



la Régie et d'autres entreprises directement sur des chantiers. Trois salariés ont, par exemple, été formés pendant trois jours à l'isolation par l'extérieur en matériaux écologiques.

Deux mois après le lancement, six demandes de devis

Des plantations en bord de chaussée au petit matin.

sont déjà enregistrées par le groupe Echobat. La Régie pourra participer à ces chantiers s'ils sont obtenus, grâce à sa main-d'œuvre désormais qualifiée. Elle répond aussi à des appels d'offres en mutualisant avec des entreprises professionnelles ou d'autres structures d'insertion, soit en étant titulaire du marché, soit en étant sous-traitante. Cela permet d'enrichir le personnel de la Régie en partageant les savoir-faire, tout en développant les activités.

« Sur le Saumurois sud, nous sommes l'entreprise qui a créé le plus d'emplois, 14 équivalents temps plein (ETP) depuis 2010, dont 7 l'année dernière, indique Thierry Zitte : toutes nos activités se développent, comme la médiation sociale lancée en 2013, grâce à un conventionnement avec EDF, GDF/Suez, la Ville, le Conseil général et le bailleur. Les activités économiques se développent aussi, maintenant, grâce à la réputation de sérieux et de qualité que nous nous sommes construite sur le territoire. » ■

RÉGIE DES QUARTIERS DU BASSIN MINIER, MONTCEAU-LES-MINES (71)

## « Au-delà de l'insertion »

Les politiques d'emploi des Régies de Quartier et des Régies de Territoire ont des objectifs multiples, et ne se limitent pas à une simple démarche d'insertion. Illustration à Montceau-les-Mines (71), où la Régie travaille sans conventionnement d'insertion par l'activité économique (IAE).



« Ne pas avoir l'agrément d'organisme d'insertion par l'activité économique ne nous empêche pas de faire notre travail de Régie de Quartier : créer du lien social sur le quartier, développer nos marchés pour apporter davantage d'emplois aux habitants, faciliter leur insertion dans le marché du travail, leur proposer un accompagnement pour les aider à construire leur avenir de la façon la plus durable possible », indique Isabelle Beaucaire, directrice de la Régie de Quartier du Bassin Minier, à Montceau-les-Mines (Saône-et-Loire).

Si elle n'a pas de conventionnement d'entreprise ou de chantier d'insertion, cette Régie réfléchit cependant aux avantages et inconvénients que cela apporterait. « Nos partenaires, les collectivités notamment, sont très désireux de créer une entreprise d'insertion sur le territoire, car ils ne perçoivent pas la Régie de Quartier comme remplissant ce rôle, explique Isabelle Beaucaire. Ils ont bien conscience que nous sommes un vrai employeur qui fait de l'insertion avec des Emplois d'avenir, des CUI-CAE, et bien sûr des CDD et des CDI de droit commun, mais comme nous menons une action beaucoup plus large que la seule insertion, nous ne sommes pas clairement identifiés comme relevant de ce secteur. »

### Moins de procédures

Demander et obtenir de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) un conventionnement d'entreprise ou de chantier d'insertion permettrait en outre d'avoir accès à des contrats plus courts. Pour l'instant

lorsque la Régie embauche pour la première fois une personne en CAE (Contrat d'accompagnement dans l'emploi) elle doit conclure un contrat d'au moins un an. Pas évident quand elle décroche un nouveau marché pour trois mois seulement...

Côté avantages, ne pas avoir de conventionnement permet d'alléger les procédures. « Nous justifions bien entendu l'emploi des subventions qui nous sont accordées, mais nous n'avons pas à entrer dans un dialogue de gestion avec la Direccte », précise Isabelle Beaucaire.

La Régie est pleinement impliquée dans les circuits de l'IAE. Elle en suit les évolutions avec les autres Régies de Quartier de la région, et fait partie de l'association Agir, qui regroupe la Mission locale, le Plie, la Maison de la

Formation, et Lutilea, organisme de lutte contre l'illettrisme. « Ce sont des partenaires importants, ils nous permettent

notamment d'avoir un suivi de nos salariés, commente Isabelle Beaucaire : ils connaissent leurs dossiers, leur parcours, leur personnalité, et si à la fin de leur contrat nos salariés n'ont pas trouvé d'emploi, ils disposent d'un relais qui pourra continuer à les accompagner. »



### Au service du quartier

Concernant les choix de création de postes, la Régie a recruté, en 2014, une chargée d'animation pour être plus proche des habitants, organiser des ateliers pâtisserie, des loisirs créatifs... Une esthéticienne et une coiffeuse proposent une fois par mois des soins à prix très bas. De son côté, la coordinatrice socio-professionnelle assure l'accompagnement des salariés en insertion. Elle gère aussi la Plate-forme de mobilité – scooters et voitures loués à prix réduit pour les besoins professionnels –, et le Guichet Emploi Insertion qui accueille et oriente les habitants pour la recherche d'un emploi. Des missions qui vont bien au-delà de celles d'une simple entreprise d'insertion. ■



RÉGIE DE QUARTIERS « LA GALATHÉE », DEUIL-LA-BARRE (95)

## De la polyvalence avant toute chose

**Organiser le parcours d'insertion autour d'une progression dans la maîtrise technique des activités, développer la polyvalence pour faciliter la recherche d'emploi, c'est le choix qu'a fait la Régie de Quartiers de Deuil-la-Barre (95). Avec des résultats probants.**



« **L**a polyvalence, c'est apprendre à s'adapter, ne pas avoir peur de la nouveauté, affirme Nourredine Belkhodja, directeur de La Galathée, la Régie de Quartiers de Deuil-la-Barre, dans le Val-d'Oise. Ici, les salariés apprennent aussi à apprendre : demain, on ne sait pas quel travail leur sera proposé, et il faudra donc qu'ils s'adaptent. Chez nous, tout le monde commence par travailler dans les espaces verts, puis les salariés font de tout, sur deux ans ! Ils se rendent compte qu'ils sont capables de faire beaucoup de choses, et changer, avancer, c'est très valorisant. » Et ça marche : l'équipe, qui compte 12 opérateurs, a connu depuis le début 2015 cinq sorties positives vers l'emploi.

### Transmissions tous azimuts

Ingénieur agronome ayant rejoint la Régie de Quartiers, comme simple salarié, avant de devenir chef de chantier puis encadrant technique, Nourredine Belkhodja est aujourd'hui directeur. Il a progressé en apprenant « sur le tas », et c'est cette méthode qu'il utilise aujourd'hui pour réussir l'insertion des habitants dans le monde du travail. Espaces verts, remplacements de gardiens, peinture, déménagement et enlèvements d'encombrants, médiation, jardinage, petits travaux confiés par

les habitants... : les salariés passent d'un poste à l'autre, en bénéficiant à chaque fois de l'expérience d'un autre salarié pour se former. « Nous avons par exemple coulé une dalle cette semaine : l'un d'entre nous sait faire, et il montre aux autres, explique Nourredine Belkhodja. Nous transmettons ainsi beaucoup de savoir-faire, et nous sommes en mesure de prendre des personnes qui peuvent avoir des freins importants vers l'emploi, pour les former et obtenir les sorties positives attendues par la Direccte, sans avoir à sélectionner les personnes que nous recrutons. »

### Esprit d'équipe

Le passage par les espaces verts permet à l'encadrement d'évaluer les salariés qui arrivent, leur comportement, de discuter avec eux pour leur apprendre l'entretien du matériel, les précautions de sécurité... La plupart des nouveaux arrivants ont envie d'utiliser au plus vite les machines, mais ils doivent d'abord se former

au contact des collègues et montrer leur sérieux. Peinture à la perche, maniement des tondeuses, des débroussailleuses... : ils vont passer d'un poste à l'autre, se familiariser à diverses techniques jusqu'à devenir polyvalents.

Plusieurs activités sont proposées : gestion de la bricothèque, repasserie, jardinage... « J'ai obtenu 1 400 m<sup>2</sup> de jardin, que nous cultivons nous-mêmes dès que nous avons quelques heures sans activité planifiée, et dont nous partageons les légumes, indique Nourredine Belkhodja. Je leur montre aussi le travail d'équipe, la solidarité, je leur explique que si quelqu'un dans un groupe ne fait pas son travail, il le fait faire à quelqu'un d'autre, donc il triche. » Et pour souder les troupes, des sorties en groupe sont organisées : visite de la Tour Eiffel, découverte de Notre-Dame-de-Paris, balade en péniche, fêtes pour les anniversaires... Parce qu'avec la polyvalence, l'esprit d'équipe est un autre atout important lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un emploi. ■

L'esprit d'équipe est un autre atout important lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un emploi.

## Entretien avec Brigitte Roth,

vice-présidente du SERQ et présidente de la Régie de Quartier Eureka à Lyon

## « Mettre en valeur les savoir-faire »



Égalité des droits des salariés, valorisation des nouveaux métiers, développement de formations avec une priorité donnée aux salariés en insertion... : le Syndicat des employeurs Régies de Quartier joue un rôle important en matière d'emploi. Les explications de sa vice-présidente, Brigitte Roth.

l'emploi et de la formation (CPNEF) sur tout ce qui concerne la formation professionnelle permanente. Nous définissons des priorités comme la mise en œuvre du Compte personnel de formation, ou la professionnalisation des salariés, en particulier des salariés en insertion, afin de créer les conditions de formation leur permettant de trouver un emploi.

Nous disposons aussi de moyens émanant de la surcotisation de branche versée par les Régies, qui vont nous permettre de financer l'habilitation électrique, obligatoire pour travailler dans le secteur du nettoyage au sein d'HLM ou au sein d'entreprises de nettoyage. Nous finançons également des formations sur le port des charges, le secourisme au travail, avec des attestations que les salariés en insertion vont pouvoir faire valoir auprès d'autres employeurs. Nous investissons aussi beaucoup dans la lutte contre l'illettrisme.

### Mettez-vous également en place des formations propres aux Régies ?

**B R :** Oui, nous travaillons par exemple sur un Certificat de qualification professionnelle (CQP) dans le domaine du nettoyage. Les salariés des Régies travaillant dans le nettoyage assurent en plus un rôle de lien social et de veille technique de tous les petits dysfonctionnements dans le lieu de vie, pour les signaler au bailleur. Les CQP existants dans les branches de nettoyage n'incluent pas ce travail en plus. Nous préparons donc notre propre CQP, qui sera reconnu par la branche, avec une classification. Nous menons ce travail avec des partenaires intéressés par ces profils, comme les branches de l'Habitat, des Centres sociaux... Il s'agit d'apporter, en plus d'une formation technique, une formation à l'accompagnement humain ou à l'accompagnement du collectif. Cela permettra aux salariés en insertion de sortir de la Régie de Quartier avec un atout supplémentaire. ■

### Quel est le rôle du SERQ en matière d'emploi dans les Régies de Quartier ?

**Brigitte Roth :** Le SERQ est garant du respect de la convention collective des Régies de Quartier et de ses évolutions, et il veille à ce que tous les salariés aient les mêmes droits, quel que soit leur statut, en contrat aidé ou pas.

Les politiques d'emploi, elles, sont de la responsabilité du Conseil d'administration et du directeur de chaque Régie. Ils les définissent en fonction des besoins de la population, des marchés, et en bonne intelligence avec les autres intervenants du territoire, dans un dialogue de gestion avec la Direccte, dont les priorités sont prises en compte.

Par ailleurs, nous menons des études, avec l'Observatoire de l'emploi et des métiers. La découverte de nouveaux métiers ou des évolutions de métiers impliquent des modifications dans les classifications, en matière de qualifications, de conditions de travail, de rémunération. Ces aménagements permettent de définir et de mettre en valeur des savoir-faire nouveaux, et apportent une reconnaissance de l'emploi au sein des Régies de Quartier et au-delà.

### Qui dit emploi, dit formation. Quelles sont vos actions dans ce domaine ?

**B R :** Nous définissons avec les organisations syndicales de salariés les grandes orientations de la formation dans les Régies de Quartier et de Territoire. Nous travaillons avec elles au sein de la Commission paritaire nationale de



VIE DU RÉSEAU

## Laïcité et cohésion sociale dans le cadre des missions déployées par les Régies de Quartier

Fin 2014, le réseau national a engagé une recherche-action autour des questions relatives à la laïcité et du fait religieux dans le cadre des missions déployées par les Régies de Quartier. Elle sera conduite sous la responsabilité des instances et animée par Maryvonne Lyazid, ex-adjointe au défenseur des droits. Lancé lors de notre Assemblée générale de juin 2015 avec l'intervention de Jean-Louis Bianco, président de l'Observatoire de la laïcité, ce chantier se poursuivra jusqu'en juin 2016 et sera scandé par 6 séminaires régionaux. À l'issue de cette recherche-action, des productions seront diffusées au sein du réseau des Régies et devront permettre de prendre en charge les questions qui se posent légitimement aux équipes dirigeantes.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

## Un guide pour aider les Régies à se lancer dans l'aventure Développement durable...

Le guide « Les Régies, actrices d'un développement durable et solidaire » vient de paraître. Il fournit des repères aux Régies souhaitant initier des actions dans ce domaine en leur proposant, notamment, une méthode pour concevoir une stratégie Développement durable d'ensemble, en phase avec leur projet associatif et en associant l'ensemble des acteurs en présence. Il présente les principaux champs d'intervention en la matière (prévention des déchets, maîtrise de l'énergie, jardins urbains)



et donne des exemples d'actions et de partenariats à mettre en œuvre. Le guide se termine par une analyse des modèles économiques de trois Régies ayant mis en place des pôles Développement durable de natures assez différentes, mais tous avec des salariés dédiés. → Vous retrouverez ce guide en ligne sur [www.regiedequartier.org](http://www.regiedequartier.org)

INFO-RÉSEAU

**Directrice de la publication**  
Clotilde Bréaud  
**Comité de rédaction et rédaction**  
Mourad Ait-Kaci, Isabelle Beaucaire, Zinn-Din Boukhénaïssi, Clotilde Bréaud, Marie-France Chamekh, Guy Dumontier, Luc Massenet, Anne Mistral, Bénédicte Picquart, Nicole Picquart, Vincent Ricolleau, Isabelle Santerre

**Journaliste**  
Dante Sanjurjo  
**Secrétariat de rédaction et rédaction**  
Sandrine Cardon  
**Illustrations**  
Albert  
**Maquette**  
Patricia Chapuis  
**Imprimeur**  
LFT, Montreuil  
**Numéro de dépôt légal**  
w91/0322.

**Abonnement** 12,20 euros (3 numéros).  
**Comité National de Liaison des Régies de Quartier**  
54, av. Philippe Auguste – 75011 Paris.  
accueil@cnlrq.org  
[www.regiedequartier.org](http://www.regiedequartier.org)  
**Cette publication a bénéficié du soutien**  
– de la DGEFP, Délégation générale à l'emploi et à la formation

professionnelle,  
– de la DGCS, Direction générale de la cohésion sociale,  
– du SGCIV, Secrétariat général au comité interministériel des villes,  
– du FSE, Fonds social européen.



## Madeleine Fleury



C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de Madeleine Fleury, militante infatigable au service des habitants de Belfort et plus particulièrement du quartier des Résidences. Madeleine a été longtemps présidente de la Régie des Résidences et avait connu quelques soucis de santé. La maladie l'a rattrapée. Nous témoignons à ses proches notre profonde amitié, convaincus que d'autres prendront le relais pour faire entendre la voix des habitants belfortains.

RÉGIES EN PROJET

- ♦ Vauvert (30)
- ♦ Villejuif (94)

RÉGIES LABELLISÉES

- ♦ Régie des Quartiers de Saintes (17)
- ♦ Régie de Quartier du Clos-Saint-Lazare, Cité jardin de Stains (93)



## LES RENDEZ-VOUS DU CNLRQ

FORMATIONS SUR LE COMPTE GROUPE DE BRANCHE

- **Posture professionnelle et attitudes de service**  
14 octobre au CNLRQ, Paris (75)
- **Travailler en équipe en évitant les conflits**  
3 et 4 novembre au CNLRQ, Paris (75)
- **Prévenir et gérer les situations d'agressivité**  
20 et 21 novembre au CNLRQ, Paris (75)
- **Échange de pratiques DD**  
9 décembre au CNLRQ, Paris (75)

FORMATIONS CNLRQ

- **Formation Dirigeants, Administrateurs des Régies**  
12 et 13 septembre au CNLRQ, Paris (75)
- **Éco-médiateur**  
– Module 1 : les 16 et 17 septembre au CNLRQ, Paris (75)  
– Module 2 : 15, 16 et 17 octobre à la Régie ASEM, Nevers (58)
- **Gestion des aires de compostage**  
23 et 24 septembre au CNLRQ, Paris (75)
- **Habilitation électrique BS**  
16 et 17 octobre à la Régie de Quartier Pré Saint-Jean, Chalon-sur-Saône
- **Habilitation électrique BS**  
17 et 18 novembre à Régie Plus, Tours (37)
- **Animateur jardin**  
18 et 19 novembre au CNLRQ, Paris (75)

FORMATIONS DIRECTEURS

- **Formation continue des directeurs**  
2 octobre au FIAP Jean Monnet, Paris (75)
- **Formation continue des directeurs**  
11 décembre à la MAS, Paris (75)

STAGES ACTEURS

- **Cycle III (2 modules)**  
– 1<sup>res</sup> Rencontres : 17, 18 et 19 septembre à la Régie de Quartier Reynerie Services, Toulouse (31)  
– 2<sup>e</sup> Rencontres : 22, 23 et 24 octobre à la Régie de Quartiers d'Angers (49)
- **Cycle IV (2 modules)**  
– 1<sup>res</sup> Rencontres : 8, 9 et 10 octobre à la Régie de Quartiers du Saumurois, Saumur (49)  
– 2<sup>e</sup> Rencontres : 5, 6 et 7 novembre à la Régie de Quartier du 19<sup>e</sup>, Paris (75)
- **Cycle V (2 modules)**  
– 1<sup>res</sup> Rencontres : 29, 30 et 31 octobre à la Régie de Quartiers de l'Ouest Chalonnois, Chalon-sur-Saône (71)  
– 2<sup>e</sup> Rencontres : 3, 4 et 5 décembre à la Régie de Quartiers de Nanterre (92)



## « À nos morts... »

Spectacle par la Compagnie Mémoires Vives, mis en scène par Yan Gilg



« À nos morts... » est l'histoire que l'Histoire a oubliée, de ces soldats « indigènes », raflés ou engagés volontaires, de ces femmes ouvrières, résistantes, soldates et d'une rencontre... celle du hip-hop avec ces artistes, soldats venus d'ailleurs défendre et libérer la « Mère Patrie »... en 14-18... en 39-45... La France s'est faite, construite, défendue et relevée dans la diversité et dans le respect de l'autre... c'est sa richesse, son passé, son présent et son futur...

→ Contact : Élodie Schiff + 33 6 59 21 21 06 – [cie-memoires-vives@hotmail.fr](mailto:cie-memoires-vives@hotmail.fr)

## « Une vie chinoise »



Récit autobiographique dessiné. La Chine racontée de l'intérieur, de la prise de pouvoir de Mao Zedong à aujourd'hui. Un témoignage unique en trois tomes : « Le temps du père », « Le temps du parti » et « Le temps de l'argent ».  
→ Philippe Ôtié et Li Kunwu, Édition Kana, Collection Made in..., 2009

## « Les sept laïcités françaises »

Le modèle français de laïcité n'existe pas.



Avec la loi de séparation des Églises et de l'État (1905) et son inscription dans la Constitution (1946 et 1958), la laïcité apparaît comme une référence importante en France. Depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle, elle est de plus en plus invoquée, et une très grande majorité de Français affirment qu'ils y sont « attachés ». En fait, nous indique Jean Baubérot, il n'existe pas de « modèle français » unique de laïcité, mais des visions divergentes qui s'affrontent dans un rapport de forces toujours évolutif.  
→ Jean Baubérot, Éditions de la Maison des sciences de l'Homme, Collection interventions, 176 p. 12,00 €



## Entretien avec Raphaël Le Méhauté

Commissaire général délégué à l'Égalité des territoires (CGET),  
Directeur de la Ville et de la Cohésion urbaine.

### Qu'apporte selon vous l'emploi offert aux habitants par les Régies de Quartier en termes de cohésion urbaine dans les quartiers où elles interviennent ?

**Raphaël Le Méhauté :** Les implantations des Régies au cœur des quartiers les plus défavorisés en font des partenaires de proximité précieux pour accompagner les habitants et favoriser leur insertion sociale et professionnelle. La logique d'insertion portée par les Régies permet un accès à l'emploi des salariés « par et pour leur quartier ». Cet aspect est primordial, car au-delà de l'expérience professionnelle, ces emplois constituent ainsi une source de cohésion sociale à l'échelle du quartier, en donnant aux salariés la possibilité de s'investir directement au service des habitants.

À ce titre, l'engagement des Régies en faveur des Emplois d'avenir, depuis leur lancement, est exemplaire. Avec plus de 500 jeunes recrutés, dont plus de 70 % qui résident en quartier prioritaire, les Régies ont un rôle majeur dans le succès de ce dispositif, qui doit concerner tout particulièrement les jeunes des quartiers dans des missions de proximité (gestion urbaine de proximité, médiation, services à la personne...), leur permettant un retour à l'emploi dans des métiers à forte utilité sociale.

Surtout, à travers l'accompagnement et les formations de qualité qu'elles proposent aux jeunes recrutés en Emplois d'avenir, les Régies permettent une entrée dans un parcours d'insertion durable vers l'emploi, véritable enjeu de ce dispositif. Cette implication a d'ailleurs conduit le Ministère de la Ville à apporter, dès 2012, son soutien au CNLRQ dans ses actions facilitant le déploiement de ce dispositif.

### L'impact économique des Régies de Quartier est-il pour vous un aspect également significatif ?

**R L M :** Effectivement, les Régies sont un acteur économique essentiel des territoires de la politique de la Ville, à travers leur implication dans le domaine de l'insertion par l'activité économique d'une part, et la promotion de modèles économiques en cycles courts, qui facilitent l'émergence d'écosystèmes au sein des quartiers, d'autre part.

Ainsi, à travers la mise en place d'ateliers et chantiers d'insertion, notamment dans le cadre des clauses d'insertion dans les projets de renouvellement urbain ; et en tant qu'entreprises d'insertion, les Régies créent dans les quartiers de l'activité durable et, surtout, accessible à leurs habitants, quel que soit leur niveau de qualification.

Dans ce cadre, les contrats de ville et le nouveau programme de renouvellement urbain constituent une opportunité dont les Régies doivent s'emparer pour développer encore davantage leurs activités, avec les bailleurs, les entreprises implantées à proximité des quartiers, et les agents de développement économique des agglomérations.

### Qu'apportent selon vous les Régies de Quartier en plus de ces résultats sociaux et économiques ?

**R L M :** Au-delà de leur fonction de créatrices d'activités et d'employeurs, les Régies sont des lieux de médiation, de rencontres et de partage reconnus et appréciés des habitants. Elles sont une véritable source de lien social et leur présence permet de renforcer la co-construction avec les habitants, qui est au cœur des préoccupations des nouveaux contrats de ville.

En effet, l'implication des habitants dans la vie de leur quartier est un long cheminement, notamment pour ceux qui ont moins confiance dans les institutions. Dans cette perspective, les actions mises en place par les Régies sont déterminantes pour les inciter à s'investir davantage dans les projets locaux comme c'est notamment le cas pour « les jardins partagés ».

Les Régies auront d'ailleurs toute leur place dans les actions initiées par les conseils citoyens, les fonds de participation des habitants et les futures maisons du projet. ■