

Le pari d'une entreprise pour les habitants

Dans les quartiers dits "sensibles" où "de relégation" dans lesquels elles sont implantées, les Régies de quartier (associations tripartites habitants - mairie - organismes de logement social) agissent sur plusieurs registres complémentaires (1). Leur impact le plus visible tient aux services concrets (nettoyage, réparation, entretien des espaces extérieurs, sécurité...) qu'elles rendent sur place ; ces services sont assurés par des salariés résidant dans le quartier, avec ce que cela suppose comme propositions de formation. Elles ont également un rôle d'éducation populaire, de facilitation des solidarités entre les habitants, de médiation entre ceux-ci et toutes les composantes de la ville extérieures au quartier.

Après dix années de direction d'une Régie de quartier (Grenoble-la Ville Neuve), Claire Bousquet est chargée du développement de ces réalisations au Comité National de Liaison des Régies de Quartier - CNLRQ (2) - ; cet organisme, autour d'une Charte de référence, agréé et soutient ces institutions très particulières et toujours fragiles, et surtout inscrit leur action et leur réflexion dans un mouvement bien plus large autour de l'insertion par l'activité économique, de la promotion des citoyens les plus pauvres, de l'économie solidaire (3).

Economie et Humanisme : *Les Régies de quartier insistent volontiers sur le fait qu'elles sont des entreprises. Leur solidité dans ce domaine est-elle le fondement de leur crédibilité auprès des habitants ?*

Claire Bousquet : Oui, mais dans une grande complexité : la crédibilité de la Régie vient en premier lieu

du fait que des habitants en deviennent les salariés, et qu'à ce titre ils sont intégrés dans une réflexion collective sur leur quartier, leur ville. Ils peuvent ainsi, en lien avec la formation qu'ils acquièrent en parallèle, peser eux-mêmes peu à peu sur leurs conditions de vie. A ce titre, la Régie fait un travail d'éducation populaire à partir de son identité d'entreprise. Bien sûr, Elle ne permet pas à tous les habitants de prendre la parole et d'être actifs aussi intensément, mais autour de ce noyau d'habitants-salariés, des concertations sont très fréquentes avec tous ceux qui le souhaitent (4). Formellement, par des réunions, et informellement, par tout ce qui est exprimé aux travailleurs de la Régie.

En second lieu, le fait même d'être pourvoyeur d'emplois dans un quartier est très important ; cela reconstruit un certain flux économique - nous sommes conscients de ses limites - et surtout, cela change l'image qu'a l'habitant vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis des autres : à une perception d'assisté se substitue une perception de femme ou d'homme "comme les autres". Par son travail, il est intégré dans une relations de droits et de devoirs. Il faut entendre la façon dont les enfants parlent de l'embauche de leurs parents à la Régie, même si elle ne leur procure que dix heures de travail par semaine ! De plus, le fait que leurs tâches soient à la fois difficiles et utiles les valorise un peu plus. Nous touchons donc du doigt ce que représente le respect du droit au travail.

E.H. : *A son lancement, ou dans le courant de son activité, une Régie privilégie-t-elle le volume d'emploi qu'elle peut créer dans l'immédiat, sa pérennité d'entreprise à moyen terme, son autonomie... ?*

(1) Leur appellation de " Régies ", utilisée en premier lieu dans le quartier de l'Alma-Gare (Roubaix) en 1985, réfère au travail d'une régie de théâtre ou de spectacle, avec son rôle complexe de coordination, et non à celui des régies immobilières. Cf le dossier publié par *Economie & Humanisme* avec le CNLRQ, Pour des quartiers citoyens, *Economie & Humanisme* n° 322, juillet 1992.

(2) 47 rue Sedaine - 75011 Paris.

(3) Le CNLRQ est membre de l'Inter Réseaux de l'Economie Solidaire.

(4) Lire **J. Clermidy** et **A. Hyver** " La promotion des habitants, nerf de l'action ", *Economie & Humanisme*, n° 346, octobre 1998.

C.B. : Avec quelques nuances car les Régies ne sont pas fondues dans un moule (5), on peut affirmer que la solidité de l'entreprise, et son équilibre financier, sont la première préoccupation, la première source de tension pour ses responsables. La contrainte centrale, dans ce domaine, tient à l'implantation de la Régie sur un territoire précis. Il est vital d'être constamment très en phase avec les organismes de logement social et les autres donneurs d'ordre locaux. La Régie, sur le plan technique, n'a aucun avantage à faire valoir (voire des handicaps car elle emploie des personnels au départ en grande difficulté) ; c'est par sa compréhension globale de ce qu'est le quartier, et à cause de l'implication des habitants en son sein, qu'elle peut proposer une réelle qualité d'intervention.

A partir de là, certaines Régies seront gérées d'une façon plus participative, en partageant le travail et en associant le maximum de salariés ; d'autres adopteront une logique d'affectation de leurs ressources plus classique en terme de postes de travail. Je pense que la souplesse dans la gestion des commandes et des emplois est très importante. Il n'y a pas de " bon " contrat de travail : tel salarié sera aidé dans son intégration sociale par un CDI de cinquante heures par mois, tel autre par un CDD de trois semaines à temps plus que plein... Les Régies ont à prendre en compte la complexité à tous les

niveaux : attentes des donneurs d'ordres, itinéraires et besoins des salariés, vécu du quartier.

E.H. : *Retrouver ou acquérir une position économique de salarié, est-ce forcément socialisant ?*

C.B. : Oui, au moins en partie, et surtout lorsqu'il s'agit d'un accès à l'emploi après un très long chômage. Dans ce cas, la signification " banale " du statut de salarié s'en trouve accrue : au regard des autres, les personnes concernées vivent une interruption de la spirale de la pitié ou du rejet plus ou moins raciste ; elles voient s'enclencher un processus de reconnaissance de leur valeur. Renouer avec le salariat, c'est souvent aussi se redonner des droits oubliés : celui de se soigner, d'acheter des lunettes, celui de prendre la parole dans le milieu scolaire fréquenté par ses enfants, celui de prendre part à des activités de formation ou de loisir, celui de faire des cadeaux...(6). Le contexte relationnel de la Régie vient renforcer ces atouts.

Rien d'automatique cependant dans ces chemine-ments ; on peut penser en particulier à la difficulté des Régies à répondre par les emplois et les rémunérations qu'elles proposent aux attentes aussi immenses qu'immédiates des jeunes.

propos recueillis par Vincent Berthet

(5) On compte actuellement 130 Régies de quartier en France, 28 en Belgique, 26 aux Pays-Bas, et 10 en Italie, regroupées au sein de l'Association Européenne des Régies de Quartier.

(6) Lire sur ce thème la publication régulière *Les cahiers du CNLRQ*. Cf. également " Le pari de l'emploi pour tous ", Hors-série *Economie & Humanisme* n°6 - en partenariat avec la FNARS -, mai 1998.