



Les adultes-relais, des emplois de médiation dans les quartiers

En Guyane, l'année 2007 est marquée par une forte progression du nombre d'adultes-relais. A cette occasion, le Centre de Ressources Politique de la Ville de Guyane dresse un portrait de ces contrats aidés¹.

(1) Les données disponibles proviennent de l'enquête menée par le Centre de Ressources Politique de la Ville de Guyane dans le cadre de l'évaluation locale du dispositif adulte-relais menée pour la Délégation Régionale Interministérielle à la Ville

Créé fin 1999, le dispositif national prévoit le recrutement d'adultes-relais pour contribuer à restaurer le lien social et favoriser l'accès aux services publics dans les territoires de la politique de la ville. Entre 2001 et 2007, 121 conventions d'adulte-relais ont été signées en Guyane entre l'Etat et les employeurs. Après une phase de montée en charge au cours de l'année 2002, le dispositif connaît un repli net dû à un gel budgétaire au niveau national (seulement 16 conventions signées entre 2003 et 2005). À partir de 2006, le nombre de conventions augmente de façon significative, les pouvoirs publics ayant conforté ce programme en doublant le nombre de postes, et en 2007, 41 nouveaux contrats ont été signés, sans compter

les renouvellements de contrats. Au total, ce sont 86 adultes-relais qui sont en poste en Guyane au terme de l'année 2007. Ils se répartissent sur l'ensemble des cinq communes concernées par la politique de la ville. Saint-Laurent-du-Maroni est la commune qui compte le plus d'adultes-relais (26), devant Cayenne (25), Kourou (22), Matoury (8) et Rémire-Montjoly (5).

La montée en charge du dispositif

Dans un contexte marqué par une forte présence de populations immigrées et de non francophones, 24 % des adultes-relais oeuvrent dans le champ de l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations. Ils visent notamment à faciliter l'accès aux services publics (accompagnement, interprétariat) ;

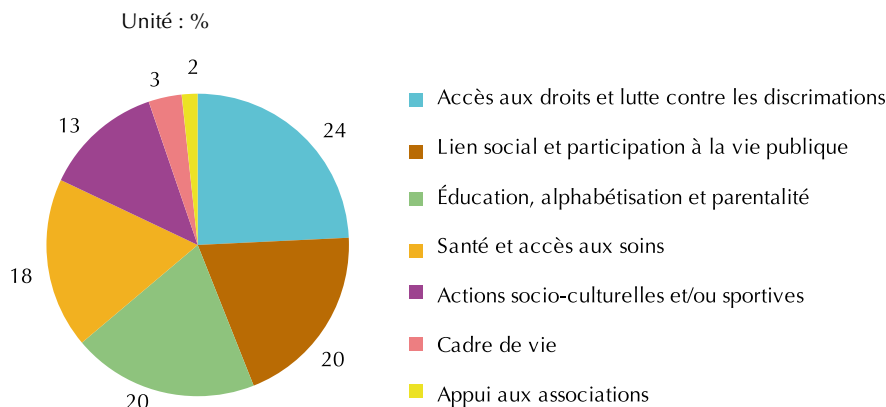
Des champs d'intervention multiples

· 20 % agissent dans le domaine de l'éducation, l'alphabétisation et la parentalité. Les actions menées sont diverses : soutien scolaire, cours d'alphabétisation pour les familles, participation au renforcement des liens entre l'institution scolaire, l'élève et la famille ;

· 20 % travaillent autour du lien social et de la participation à la vie publique. Par une présence de proximité, il contribue à la tranquillité publique (régulation des différends et des conflits, prévention des situations à risque) et au rétablissement du lien social ;

Près du quart des activités dans l'accès aux droits et lutte contre les discriminations

Répartition des domaines d'intervention



Source : Délégation Régionale Interministérielle à la Ville de la Guyane



- 18 % interviennent dans le domaine de la santé et de l'accès aux soins : démarche d'information et de prévention, de médiation entre les personnes et les praticiens de santé visant à améliorer l'accès aux soins des personnes en difficulté d'insertion sociale et culturelle ;

- 13 % mettent en œuvre des actions socio-culturelles et sportives ;

Dans une moindre mesure, 3 % participent à l'amélioration du cadre de vie et 2 % se concentrent sur l'appui à la vie associative.

En Guyane, les adultes-relais sont majoritairement des femmes (64,6 %).

Une majorité de femmes

Le programme accueille en majorité des jeunes adultes :

près d'un salarié sur deux est trentenaire. Les moins de trente ans sont particulièrement minoritaires car ils n'ont en principe pas le droit d'accéder au dispositif, sauf dérogations.

Les salariés embauchés en adulte-relais ont un niveau de formation plutôt faible : la moitié n'a pas atteint le baccalauréat ou un niveau équivalent au BEP ou au CAP. Toutefois, près d'1 adulte-relais sur 5 dispose au moins d'un niveau équivalent au BAC+2.

Les adultes-relais sont très majoritairement embauchés par des associations : 86,6 % en moyenne. Malgré l'ouverture du dispositif en 2002, les communes et les établissements publics locaux d'enseignement n'assurent, respectivement, que 7,3 % et 4,9 % des embauches. Seules les communes de Kourou et de Saint-Laurent du Maroni emploient des adultes-relais.

L'analyse de la taille des associations employant ces contrats aidés illustre la prédominance des petites structures. Dans 49,3 % des cas, la structure ne compte que 1 à 3 salariés et dans 31 % des cas, 4 à 10 salariés. Dans près d'1 association sur 3, l'ensemble des salariés est composé exclusivement d'adultes-relais. Il s'agit souvent d'associations de quartier pour lesquelles le dispositif s'avère

Un programme à conforter

un rouage important pour le développement de leurs activités.

L'utilité des métiers de la médiation et de la proximité n'est aujourd'hui plus à démontrer. Au niveau national, les orientations récentes ont conforté le dispositif « adulte-relais » et validé son développement. Cependant, certains freins subsistent encore à la bonne réalisation des actions :

- l'absence de définition des missions et des activités par des règles de métiers peuvent laisser apparaître un certain flou sur les contours de leur intervention ;

- le manque de qualifications spécifiques, malgré la mise en place récente de formations et de diplômes spécialisés ;

- le manque de coordination et de partenariats avec les autres acteurs de l'action sociale (travailleurs sociaux, service « politique de la ville » des municipalités, ...)

- l'absence de réseau professionnel pour favoriser l'échange et l'émergence de bonnes pratiques.

La professionnalisation doit être au centre des préoccupations des intéressés et des structures d'accueil, qui n'ont souvent pas l'ingénierie financière pour organiser des formations. Dans ce cadre, la validation des acquis par l'expérience apparaît

Adulte-relais, et après ?

comme particulièrement adaptée pour faire valoir une qualification de médiateur social.

Pour autant, on peut se demander quel peut-être le devenir professionnel de ces intervenants, qui après plusieurs années d'expériences souhaitent changer de fonction profes-

Majoritairement plus d'embauches par de petites associations

Les caractéristiques des organismes employant des adultes-relais

Unité : %

Statut juridique de l'organisme	
Associations	86,6
Collectivités locales	7,3
Etablissement Public Local d'Enseignement	4,9
Groupement d'Intérêt Public	1,2
Taille des associations	
1 à 3 salariés	49,3
4 à 10 salariés	31,0
11 à 20 salariés	14,1
Plus de 20 salariés	5,6

Source : Délégation Régionale Interministérielle à la Ville de la Guyane

sionnelle ou sont amenés à changer de lieu d'activité, puisque bon nombre d'employeurs ne sont pas en mesure de pérenniser leur poste à la fin de leur contrat. La formation demeure en tout cas un enjeu important pour une démarche qui ne doit pas pour autant remplir le vide laissé par les services publics. Le développement de la médiation sociale, révélatrice d'un malaise, d'un déficit de réponse publique, renvoie, en effet, à une réflexion sur une adaptation nécessaire des métiers de proximité.

Simon LEYENDECKER
Centre de Ressources pour la
Politique de la Ville de la Guyane
Pour en savoir plus

Fiche pratique du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité : « **Les activités des adultes-relais** » :
<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/activites-adultes-relais.htm>.

Les différentes circulaires relatives aux adultes-relais : <http://i.ville.gouv.fr>.

DIV et CNFPT, « **La médiation sociale** », Collection Repères, 2004, 289 p.