Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

délégué
régional
interministériel
à la Ville
Guyane

Evaluation du fonctionnement du dispositif « adulte-relais » en Guyane

Novembre 2008

CENTRE de RESSOURCES
POLITIQUE DE LA VILLE de GUYANE

Le Centre de Ressources Politique de la Ville de Guyane remercie de leur accueil et de leur disponibilité l'ensemble des employeurs et des salariés, qui ont bien voulu lui consacrer un peu de leur temps pour répondre à leurs questions

Sommaire

Préambule 5

Méthodologie et investigations réalisées 7

Présentation du dispositif adulte-relais 8

Rappel des orientations générales 8
Les orientations récentes 9
Les procédures d'attribution de l'aide financière 9

PARTIE 1 Etat des lieux du dispositif 10

Evolution des entrées depuis la mise en place du dispositif 11

Sectorisation géographique 11

A l'échelle communale 11
A l'échelle des quartiers d'intervention 13

Des missions de médiation sociale : entre accès aux droits et services aux personnes 19

Caractéristiques des salariés embauchés en adultes-relais 21

Caractéristiques des organismes employant des adultes-relais 23

PARTIE 2 Analyse des pratiques 27

La diversité d'usage selon les utilisateurs 28

Des finalités et des missions différentes selon le type d'employeurs 28
Des formes d'intervention qui privilégient la proximité et l'accompagnement individuel 29
Des cas particuliers : entre montages singuliers et activités « inadaptées » au statut d'adulte-relais 30

Les freins à la bonne réalisation des actions 32

Des interventions au contour parfois flou 32
Des moyens qui font défaut 32
Des lacunes en matière d'encadrement 32
L'absence de réseau professionnel 33
Le manque de partenariat avec les institutions 33
L'absence de formation pour la qualification de la fonction d'adultes-relais 33

Adultes-relais, et après ? 35

Les enjeux de la professionnalisation et de la qualification 35
La place de la formation et de la professionnalisation des adultes-relais du point de vue des structures 35
Le parcours et projet professionnel des adultes-relais 36

PARTIE 3 Préconisations 38

ANNEXES 42

La démarche.....43

Le questionnaire destiné auprès des adultes-relais 43
Le questionnaire destiné auprès des employeurs..... 46

Les synthèses des entretiens par structure.....49

A Cayenne 49
A Kourou..... 68
A Matoury 80
A Rémire-Montjoly 84
A Saint-Laurent du Maroni..... 88

Préambule

Rappel de la commande

A la demande de la Délégation Régionale Interministérielle à la Ville de Guyane, le Centre de Ressources Politique de la Ville de Guyane (CRPV Guyane) rend compte à travers cette étude de l'évaluation du dispositif adulte-relais depuis sa mise en œuvre dans le département au cours de l'année 2000.

Ce travail concerne l'intégralité des conventions passées en Guyane effectives au 1er janvier 2008 dans les cinq communes de la politique de la ville, à savoir Cayenne, Kourou, Matoury, Rémire-Montjoly et Saint-Laurent du Maroni.

Il a été mené en 3 phases :

Phase 1 – Connaissance, actualisation et classement des conventions adulte-relais

Le dispositif adulte-relais s'appuie sur une démarche contractuelle entre l'Etat et les porteurs de projets. A ce titre, les parties s'engagent sur des objectifs, des missions et des moyens. Les conventions précisent les conditions d'exécution de la mission et peuvent faire l'objet d'un renouvellement.
Cette première phase a consisté à :

- Dresser un état des lieux exhaustif du nombre de conventions en vigueur et préparer, le cas échéant, leur actualisation. Pour ce faire, un agent du CRPV Guyane a été mobilisé pendant plus d'un mois au siège de la DRIV.
- Réaliser des typologies des conventions signées, notamment un classement par thématique, par date de validité, par secteur géographique, par type d'employeur.

Phase 2 – Analyse des actions réalisées au titre du dispositif

Cette phase vise à mesurer :

- La qualité des actions réalisées
- Les effets produits par l'intervention
- L'adéquation de l'intervention avec le projet initial tel qu'il figure dans la convention
- La pertinence des objectifs poursuivis

Phase 3 – Situation des acteurs impliqués dans le dispositif

Partant du principe que les aspects administratifs, techniques et personnels de réalisation de la convention influent sur la qualité de l'action, il convient d'apprécier dans cette troisième phase :

- Les modalités de gestion du poste par l'employeur et notamment ses capacités à accompagner et relayer l'action de l'adulte-relais
- La situation personnelle de l'agent en charge de l'exécution de l'intervention et les perspectives d'évolution de son poste.

Méthodologie et investigations réalisées

Les investigations ont été réalisées au mois de janvier et février 2008.

Entretiens qualitatifs avec les adultes-relais

La méthode d'enquête a consisté à interroger individuellement à l'aide d'une grille d'entretien semi directif[1] **l'intégralité des adultes-relais** de Guyane sous contrat au 1er janvier 2008. Plusieurs thèmes ont été abordés :

- Les informations personnelles sur l'adulte-relais : nom, prénom, âge, sexe, formation, expériences, date du début de contrat
- Les missions au sein de la structure et leur organisation
- Les actions concrètes menées sur le terrain : quelles sont-elles ? à destination de quel(s) public(s) ? sur quel(s) territoire(s) ?
- L'impact des activités : comment fonctionnent-elles? pour quels résultats ?
- L'efficacité du dispositif : quels sont les moyens mis à disposition ? y'a-t-il un encadrement ? quelles sont les pistes d'améliorations du travail fourni ? quelles sont les perspectives d'évolution du poste ?

Entretiens qualitatifs avec les employeurs des adultes-relais

Afin de croiser au mieux les informations, les discours de chaque employeur d'adultes-relais ont également été collectés sur les thèmes précédemment cités. La qualité des employeurs rencontrés varie en fonction du statut juridique des organismes. Dans le cas des associations, il s'agit soit du président (ou d'un autre membre du bureau en cas d'indisponibilité de ce dernier), soit du directeur lorsque la structure compte plusieurs salariés. Pour les collectivités locales, ce sont les chefs de projets CUCS qui ont fait l'objet d'un entretien et pour les établissements publics locaux d'enseignement les responsables des agents (principal d'établissement ou conseiller principal d'éducation)

Afin de ne pas gêner les interviewés et altérer les discours de chacun, les entretiens se sont déroulés systématiquement de façon individuelle, d'une part avec l'adulte-relais, d'autre part avec son employeur. Le croisement des deux sources d'informations permet non seulement d'enrichir les informations collectées, mais également de comparer et de vérifier la cohérence des propos.

Au final, sur les 86 adultes-relais sous contrat à cette période, 4 personnes n'ont pas pu être rencontrées. D'une part, 3 d'entre eux étaient en congé (ADSSUK, SAVIP) et d'autre part, le président de la FCPE-CDPE a refusé que son adulte-relais se prête au jeu de l'entretien pour des raisons indéterminées.

[1] Les grilles d'entretien à l'attention des adultes-relais et des employeurs figurent en annexe de l'étude.

Présentation du dispositif adulte-relais

Rappel des orientations générales

Le dispositif des « adulte-relais » a été adopté le 14 décembre 1999 par le Comité Interministériel des Villes (CIV). Il est devenu réellement opérationnel à la fin de l'année 2000, après le vote des crédits en loi de finances et la notification des enveloppes budgétaires aux préfets de région. Cette mesure naît dans un contexte de redéploiement des interventions de l'Etat visant à renforcer les liens entre les habitants et améliorer leur rapport avec les institutions. Elle s'inscrit dans les orientations de la politique de la ville qui se veut alors plus proche des préoccupations des habitants en matière d'éducation, de logement, de transport et d'emploi, et entend développer leur participation à la vie de la cité, mobiliser les acteurs autour de projets collectifs et renforcer la cohésion sociale. Sa mise en place marque la reconnaissance du travail de médiation assuré par les femmes-relais et d'autres médiateurs des quartiers, dans des conditions souvent précaires.

Uniquement destiné aux associations dans un premier temps, ce programme s'ouvre en 2002 à d'autres employeurs : collectivités locales, établissements publics d'enseignement, offices publics HLM, OPAC, hôpitaux.
Dès le 1er janvier 2007, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances reprend la gestion du dispositif adulte-relais, qu'elle confie s'agissant du paiement, au CNASEA. Dans les départements d'outre-mer, ce transfert a eu lieu le 1er janvier 2008, date à laquelle l'agence a repris la gestion de l'ensemble des crédits politique de la ville dans ces départements.

Les missions des adultes-relais

Les missions des adultes-relais donnent lieu à un ensemble d'activités qui peuvent varier d'un contexte local à l'autre. Elles visent notamment à :

- accueillir, écouter, orienter et exercer toute activité qui concourt au lien social dans une association ou un équipement de proximité,
- aider et accompagner les personnes dans leurs démarches, être une interface entre les individus et les institutions, entre les institutions elles-mêmes,
- réguler par la médiation les tensions, les conflits entre les individus, entre individus et institutions et contribuer à améliorer ou à préserver le cadre de vie et la tranquillité publique,
- accompagner les professionnels auprès des publics,
- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue entre services publics et usagers, et notamment dans le champ de l'éducation établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants ; mais aussi dans le champ de la culture, du logement, de l'insertion professionnelle, de la santé…
- faciliter le dialogue entre les générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises envers ou par les parents,
- contribuer à renforcer la vie associative de proximité et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

Les conditions d'accès à la fonction d'adulte-relais

Les personnes susceptibles d'être embauchées au titre des adulte-relais doivent présenter certaines conditions :

- résider dans une Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou, à titre dérogatoire, dans un autre territoire prioritaire de la politique de la ville identifié dans les Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS)
- être âgé d'au moins 30 ans à la date de la signature du contrat de travail
- être sans emploi, à l'exception des personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou d'un contrat d'avenir. Il n'est pas obligatoire d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de l'ANPE.

Le contrat de travail

Les employeurs publics, à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial ne peuvent recruter des adultes-relais que dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de trois ans maximum renouvelable une fois.
Les personnes morales de droit privé ont le choix entre un CDD et un contrat à durée indéterminée (CDI).
La circulaire du 31 mars 2006 permet un second renouvellement pour la même personne (3ème contrat de 3 ans pour la même personne), à condition de passer le contrat en CDI.

Les orientations récentes

Le Comité Interministériel des Villes du 9 mars 2006 a conforté ce programme, validé son développement par le doublement de postes, et mis l'accent sur la nécessaire professionnalisation des bénéficiaires en leur proposant des programmes de formation pour une validation de leurs acquis et de leur expérience[2].

L'ACSé, qui met en œuvre ses orientations, se donne comme objectif de développer la médiation sociale et la reconnaissance de ce métier en soutenant le développement de la médiation dans l'ensemble des champs thématiques des programmes et dispositifs développés et gérés par l'Agence, d'où une attention particulière aux missions confiées aux adultes-relais.

Intégré au programme « Equité sociale et territoriale et soutien », la mesure *adulte-relais* représente environ 10% des crédits, un peu moins que la mesure *réussite éducative.*

Les procédures d'attribution de l'aide financière

L'ACSé est compétente pour verser l'aide bénéficiant aux employeurs des adultes-relais.
Le montant de base de l'aide au 1er juillet 2007 est de 19 678,30€, soit 80% du SMIC. Pour les établissements publics d'enseignement, elle peut atteindre 24 597 €. Cette aide est réévaluée au 1er juillet en fonction de l'augmentation du SMIC.
Les crédits sont globalement engagés par l'ACSé au niveau national, et mandatés pour paiement d'avance au CNASEA. Il n'y a donc pas de gestion financière de ces crédits au niveau déconcentré.

[2] Circulaires DIV des 16 et 31 janvier 2006 et circulaire DIV du 31 mars 2006

PARTIE 1

Etat des lieux du dispositif

Evolution des entrées depuis la mise en place du dispositif

Entre 2001 et 2007, 121 conventions ont été signées (*tableau 1*) en Guyane[3]. 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).
A partir de 2006, le nombre de conventions augmente de façon significative, le Comité Interministériel des Villes du 9 mars 2006 ayant conforté son programme en doublant le nombre de postes.
L'analyse des renouvellements des conventions entre 2004 et 2007 montre des tendances variables selon les années : alors que l'ensemble des conventions signées en 2001 ont été renouvelées en 2004, seules 19 des 32 conventions de 2002 ont été renouvelées en 2005.

Au 1er janvier 2008, **86 adultes-relais** sont effectivement en poste, ce qui ne correspond pas au nombre de conventions signées. Plusieurs cas de figure expliquent cet écart :

- l'adulte-relais a démissionné
- l'adulte-relais s'est fait licencier
- la structure a cessé de fonctionner
- la structure a interrompu sa demande de paiement sans préciser les raisons

Au total, pour l'année 2007, 103 postes d'adultes-relais étaient fléchés pour le département guyanais, pour des provisions totales de 1 522 000 €. On peut ainsi considérer que 17 postes n'étaient pas pourvus au 31 décembre 2007.

Tableau 1
Entrée en adultes-relais

	Effectifs						
	2001	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**
Nombre de conventions signées	3	32	13	1	2	26	41
Nombre de conventions renouvelées	-	-	-	3	19	12	0

Source : DRIV Guyane

Sectorisation géographique

A l'échelle communale

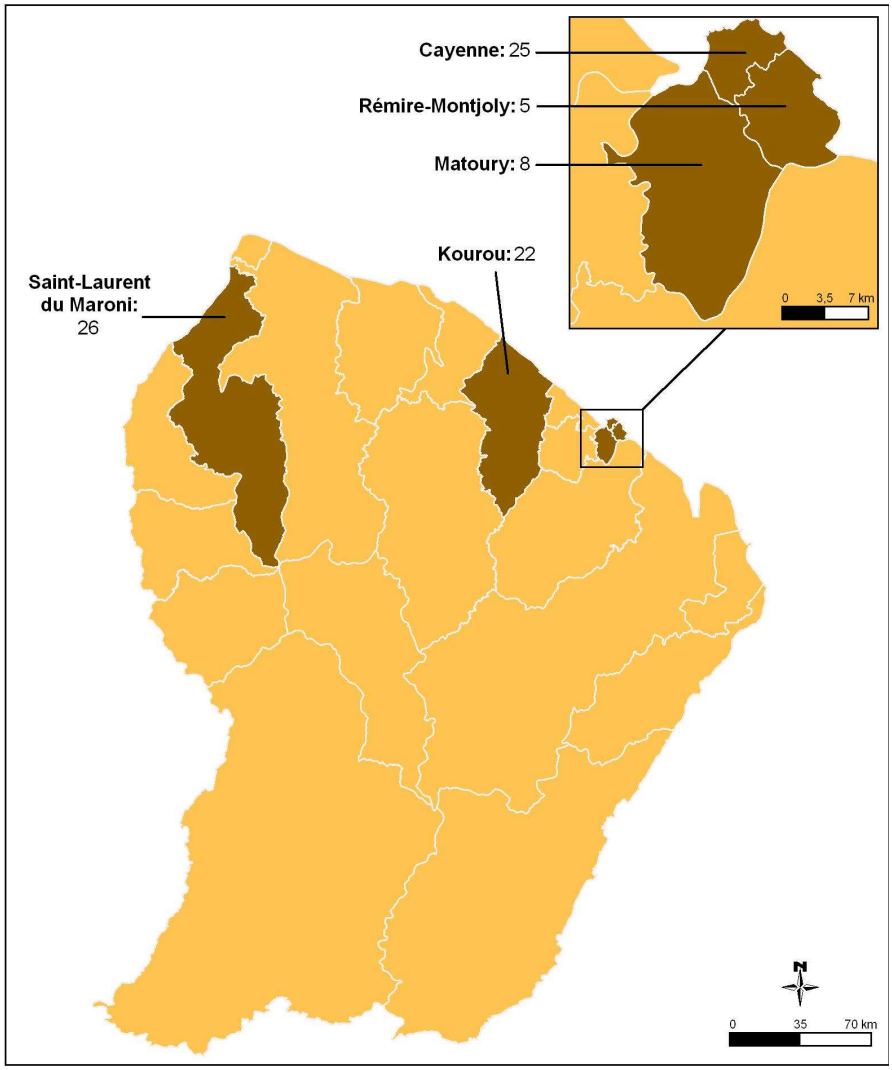
Les 86 adultes-relais en poste en Guyane au 1er janvier 2008 sont répartis sur l'ensemble des cinq communes concernées par la politique de la ville, à savoir Cayenne, Kourou, Matoury, Rémire-Montjoly et Saint-Laurent du Maroni *(carte 1)*.

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) (*graphique 1*).

[3] Fin 2006, 6900 conventions ont été signées pour la France entière depuis la mise en place du dispositif (*source* : CEE, Connaissance de l'Emploi, juin 2008, n°55, 4p .)

Rapporté à la population issue des quartiers prioritaires de la politique de la ville, le nombre d'adultes-relais pour 1000 habitants est le plus élevé à Saint-Laurent du Maroni (3,61), devant Kourou (2,95), Rémire-Montjoly (1,67), Matoury (1,19) et Cayenne (0,85) *(tableau 2).*

Carte 1
Les effectifs d'adultes-relais par commune



Sources	Date
DDE Guyane CRPV Guyane	28 mars 2008
Réalisation	
OLT - CRPV Guyane (S. Leyendecker)	

Graphique 1
La ventilation des adultes-relais par commune

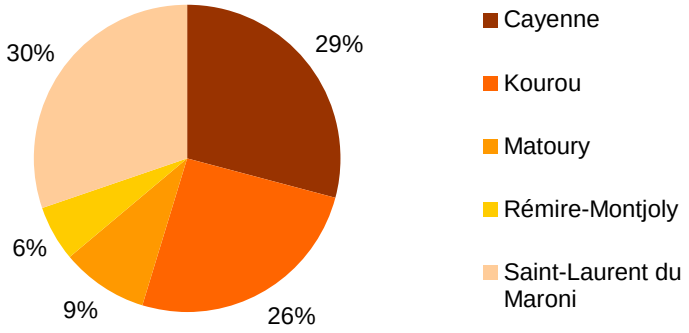


Tableau 2
Le nombre d'adultes-relais pour 1000 habitants issus des quartiers prioritaires

	Population issue des quartiers prioritaires (P1 et P2)	Population totale de la commune	% de la population issue des quartiers prioritaires	Nombre d'adultes-relais pour 1000 habitants issus des quartiers prioritaires (P1 et P2)
Cayenne	29 243	50 395	58,0	0,85
Kourou	7 463	19 074	39,1	2,95
Matoury	6 720	18 037	37,3	1,19
Rémire-Montjoly	3 002	15 538	19,3	1,67
Saint-Laurent du Maroni	7 203	19 167	37,6	3,61
TOTAL	53 631	122 211	43,9	1,60

Sources : INSEE - RGP 1999 / DRIV Guyane

A l'échelle des quartiers d'intervention

En tant que dispositif-clé de la médiation sociale dans les quartiers sensibles, le programme « adulte-relais » s'inscrit dans une logique territorialisée, ciblée en principe soit sur les Zones Urbaines Sensibles, soit les territoires prioritaires des Contrats Urbains de Cohésion Sociale.

A l'échelle de la Guyane, **seules 19 structures sur 53 - soit à peine plus du tiers – ciblent leurs actions de médiation au niveau de quartiers** précisément identifiés. Dans les autres cas, l'échelle d'intervention est annoncée comme communale, intercommunale, voire départementale.

Les tableaux ci-dessous précisent, entre autre, pour chaque commune et pour chaque structure, l'échelle d'intervention.

CAYENNE

Nombre d'organismes et d'adultes-relais
19 structures accueillent 25 adultes-relais

Organismes employant plus d'un adulte-relais
ARSMP (3 adultes-relais), AFDG (2 adulte-relais), Objectif 2000 (2 adultes-relais), CFAES (2 adulte-relais), Samu Social (2 adultes-relais)

Organismes dont le siège social est situé au sein de territoires prioritaires
L'ensemble, mis à part RDS et Entraides

Organismes dont l'action des adultes-relais est ciblée sur des quartiers prioritaires
Objectif 2000 et Entraides au Village Chinois, ARMSP à Brutus, ASC Le Cygne à Jacarandas, UDCF à Raban, ASFMF à Raban, Bonhomme, Thémire, Mirza et route de Mango, Eskale à Brutus, Jacarandas et Anatole.

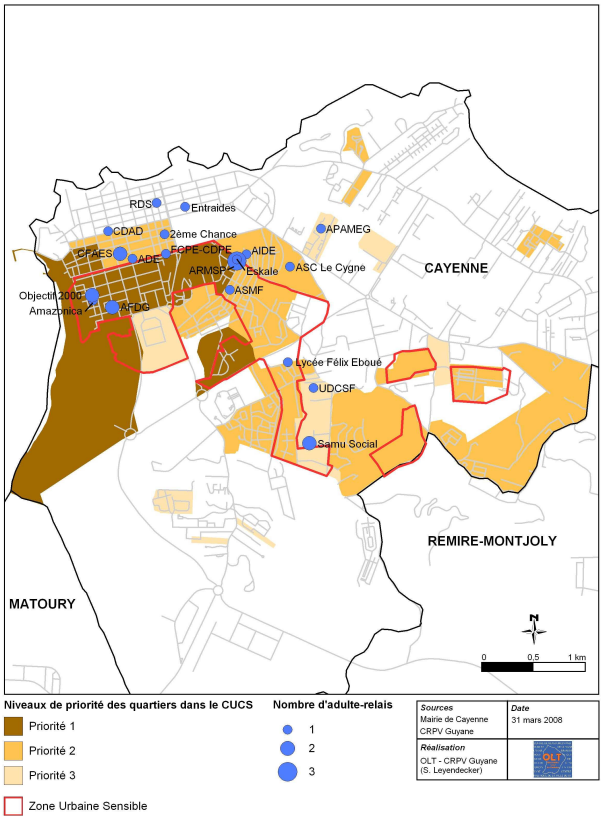


Tableau 3
Echelles d'intervention des structures employant des adultes-relais à Cayenne

Noms des structures	Communes d'intervention	Quartiers d'intervention	Classement CUCS
2ÈME CHANCE	Cayenne	-	-
ADE	Guyane	-	-
AFDG	Cayenne	Village Chinois	P1
AIDE	Cayenne - Rémire-Montjoly	-	-
AMAZONICA	Cayenne - Rémire-Montjoly - Matoury - Kourou	-	-
APAMEG	Cayenne	-	-
ARMSP	Cayenne	Brutus	P2
ASC LE CYGNE	Cayenne	Jacarandas	P2
ASFMF	Cayenne	Raban - Bonhomme - Thémire - Mirza - Route de Mango	P1 - P2
CDAD	Guyane	-	-
CFAES	Guyane	-	-
ENTRAIDES	Cayenne	Village Chinois	P1
LYCEE FELIX EBOUE	Guyane	-	-
ESKALE	Cayenne	Brutus - Anatole - Jacarandas	P2
OBJECTIF 2000	Cayenne	Village Chinois	P1
RDS	Cayenne	-	-
SAMU SOCIAL	Cayenne - Matoury	-	-
UDCSF	Cayenne	Cité Raban	P3

KOUROU

Nombre d'organismes et d'adultes-relais
13 structures accueillent 22 adultes-relais

Organismes employant plus d'un adulte-relais
ADSSUK (5 adultes-relais), Mairie de Kourou (2 adultes-relais au CUCS, 1 à l'Antenne de Justice et 1 à la Maison de Quartier de la Cité du Stade), Akati'j (2 adultes-relais), CACHE (2 adultes-relais), Montargue (2 adultes-relais), CNK (2 adultes-relais)

Organismes dont le siège social est situé au sein de territoires prioritaires
CACHE, Akatij et Montargue

Organismes dont l'action des adultes-relais est ciblée sur des quartiers prioritaires
CUCS de Kourou sur l'ensemble des territoires prioritaires, CACHE sur les quartiers de l'Anse, du Village Saramaca et des Deux-Lacs

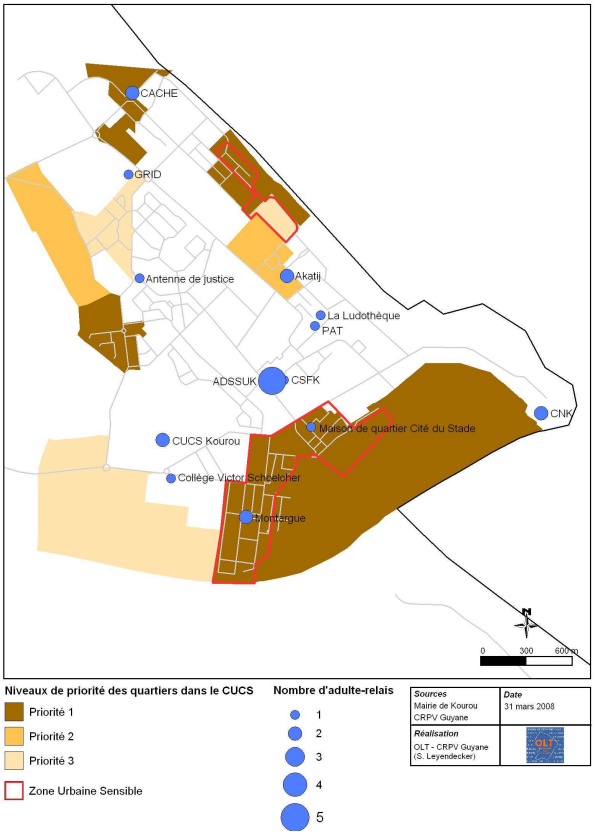


Tableau 4
Echelles d'intervention des structures employant des adultes-relais à Kourou

Noms des structures	Communes d'intervention	Quartiers d'intervention	Classement CUCS
ADSSUK	Kourou - Sinnamary- Macouria	-	-
AKATI'J	Kourou	-	-
CACHE	Kourou	Quartier de L'Anse - Village Saramaca - Les 2 Lacs	P1
CNK	Kourou	-	-
COLLÈGE VICTOR SCHOELCHER	Kourou	-	-
CSFK	Kourou	-	-
GRID	Kourou - Sinnamary- Iracoubo	-	-
LA LUDOTHÈQUE	Kourou	-	-
CUCS KOUROU	Kourou	Quartiers prioritaires du CUCS	P1-P2-P3
CUCS KOUROU (MAISON DE QUARTIER)	Kourou	-	-
CUCS KOUROU (ANTENNE DE JUSTICE)	Kourou	-	-
MONTARGUE	Kourou	-	-
PAT	Kourou	-	-

MATOURY

Nombre d'organismes et d'adultes-relais
4 structures accueillent 8 adultes-relais

Organismes employant plus d'un adulte-relais
USM Cyclisme (3 adultes-relais), GACID (2 adultes-relais), La Luna (2 adultes-relais)

Organismes dont le siège social est situé au sein de territoires prioritaires
USM Cyclisme, GACID, La Luna

Organismes dont l'action des adultes-relais est ciblée sur des quartiers prioritaires
GACID et USM Cyclisme sur Copaya, La Luna sur Balata-Abriba

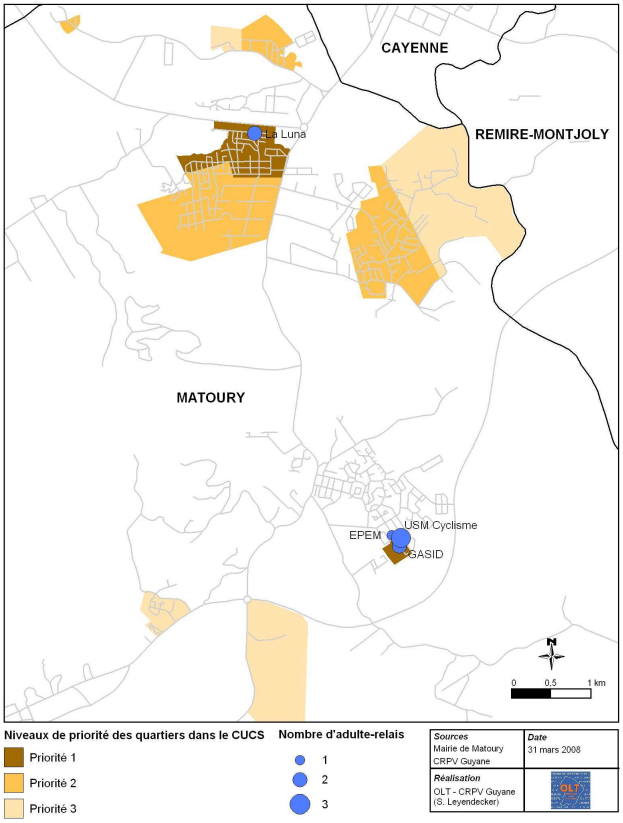


Tableau 5
Echelles d'intervention des structures employant des adultes-relais à Matoury

Noms des structures	Communes d'intervention	Quartiers d'intervention	Classement CUCS
EPEM	Matoury	-	
GACID	Matoury	Copaya	P1
LA LUNA	Matoury	Balata-Abriba	P1
USM CYCLISME	Matoury	Copaya	P1

REMIRE-MONTJOLY

Nombre d'organismes et d'adultes-relais
4 structures accueillent 5 adultes-relais

Organismes employant plus d'un adulte-relais
DAAC (2 adultes-relais)

Organismes dont le siège social est situé au sein de territoires prioritaires
DAAC

Organismes dont l'action des adultes-relais est ciblée sur des quartiers prioritaires
DAAC sur la BP 134

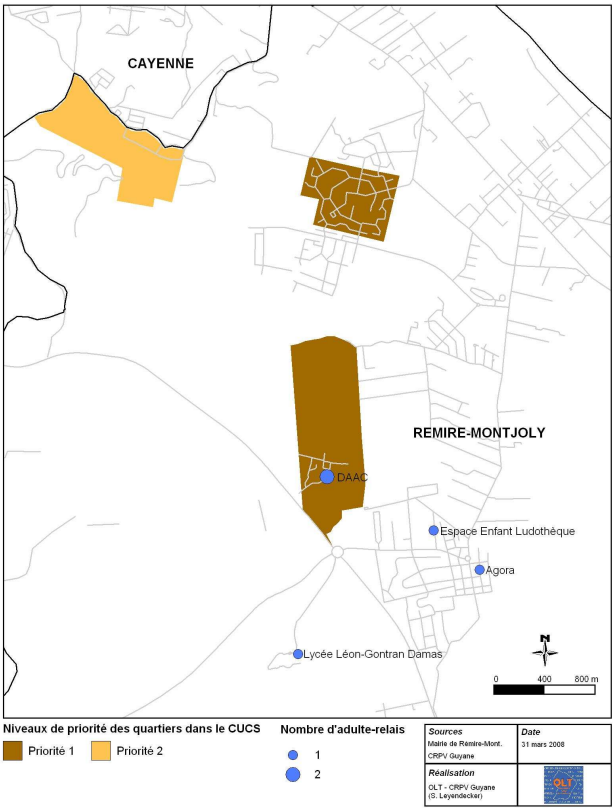


Tableau 6
Echelles d'intervention des structures employant des adultes-relais à Rémire-Montjoly

Noms des structures	Communes d'intervention	Quartiers d'intervention	Classement CUCS
AGORA	Cayenne - Rémire-Montjoly - Matoury	-	
DAAC	Rémire-Montjoly	BP 134	P1
ESPACE ENFANT	Cayenne - Rémire-Montjoly - Matoury	-	
LYCÉE LEON GONTRAN DAMAS	Rémire-Montjoly	-	

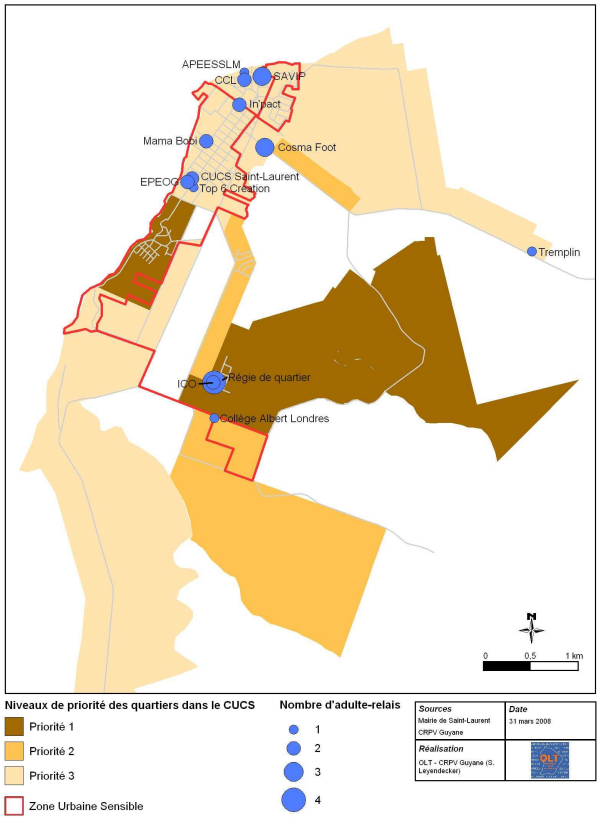
SAINT-LAURENT DU MARONI

Nombre d'organismes et d'adultes-relais
13 structures employent 26 adultes-relais

Organismes employant plus d'un adulte-relais
Régie de Quartier (4 adultes-relais), SAVIP (3 adultes-relais), Cosma Foot (3 adultes-relais), CCL (2 adultes-relais), Mama Bobi (2 adultes-relais), In'pact (2 adultes-relais), EPEOG (2 adultes-relais), ICO (2 adultes-relais), CUCS (2 adultes-relais)

Organismes dont le siège social est situé au sein de territoires prioritaires
L'ensemble des structures

Organismes dont l'action des adultes-relais est ciblée sur des quartiers prioritaires
APEESSLM sur Sables-Blancs, Charbonnière, Ecoles et Saint-Jean du Maroni, CCL sur Charbonnière et Ecoles, CUCS SLM sur les villages amérindiens, Régie de Quartier sur Charbonnière, Ecoles, Sables Blancs et Village Chinois



Noms des structures	Communes d'intervention	Quartiers d'intervention	Classement CUCS
APEESSLM		Saint-Jean - Charbonnière - Ecoles - Sables Blancs	P1 - P3
CCL		Charbonnière - Ecoles	P1
COLLÈGE ALBERT LONDRES		Vampires - Ile Portal	P1 - Hors CUCS
COSMA FOOT	Saint-Laurent	-	
EPEOG	Saint-Laurent - Fleuve Maroni	-	
ICO	Saint-Laurent - Awala-Yalimapo - Mana	-	
INPACT	Saint-Laurent - Fleuve Maroni	-	
CUCS SLM	Saint-Laurent - Mana - Papaïchton - Kourou	-	
CUCS SLM		Villages Amérindiens	P3
MAMA BOBI	Mana - Saint-Laurent - Apatou - Maripasoula	-	
RÉGIE DE QUARTIER		Charbonnière - Ecoles - Village Chinois - Sables Blancs	P1 - P3
SAVIP	Saint-Laurent - Apatou - Cayenne	-	
TOP 6 CRÉATION	Saint-Laurent	-	
TREMPLIN	Apatou - Saint-Laurent - Mana - Iracoubo	-	

Des missions de médiation sociale : entre accès aux droits et services aux personnes

Comme le précise la charte de référence de la médiation sociale adoptée par le comité interministériel des villes du 1er octobre 2001, « *la médiation sociale est définie comme un processus de création et de réparation du lien social et de règlements des conflits de la vie quotidienne, dans lequel un tiers impartial et indépendant tente, à travers l'organisation d'échanges entre les personnes ou les institutions, de les aider à améliorer une relation ou de régler un conflit qui les oppose* ».

La médiation peut être conçue ainsi comme un ensemble de services individuels apportés aux personnes ou aux familles dans leur environnement social et leurs rapports avec les institutions (école, services sociaux, justice,…).

En Guyane, il apparaît que le contenu des activités exercées par les adultes-relais rencontrés entre - dans la plupart des cas - dans les champs d'action de la médiation : animation de groupes de parole, de sessions d'accueil et d'information, traduction, orientation du public, travail de rue et maraude, etc…

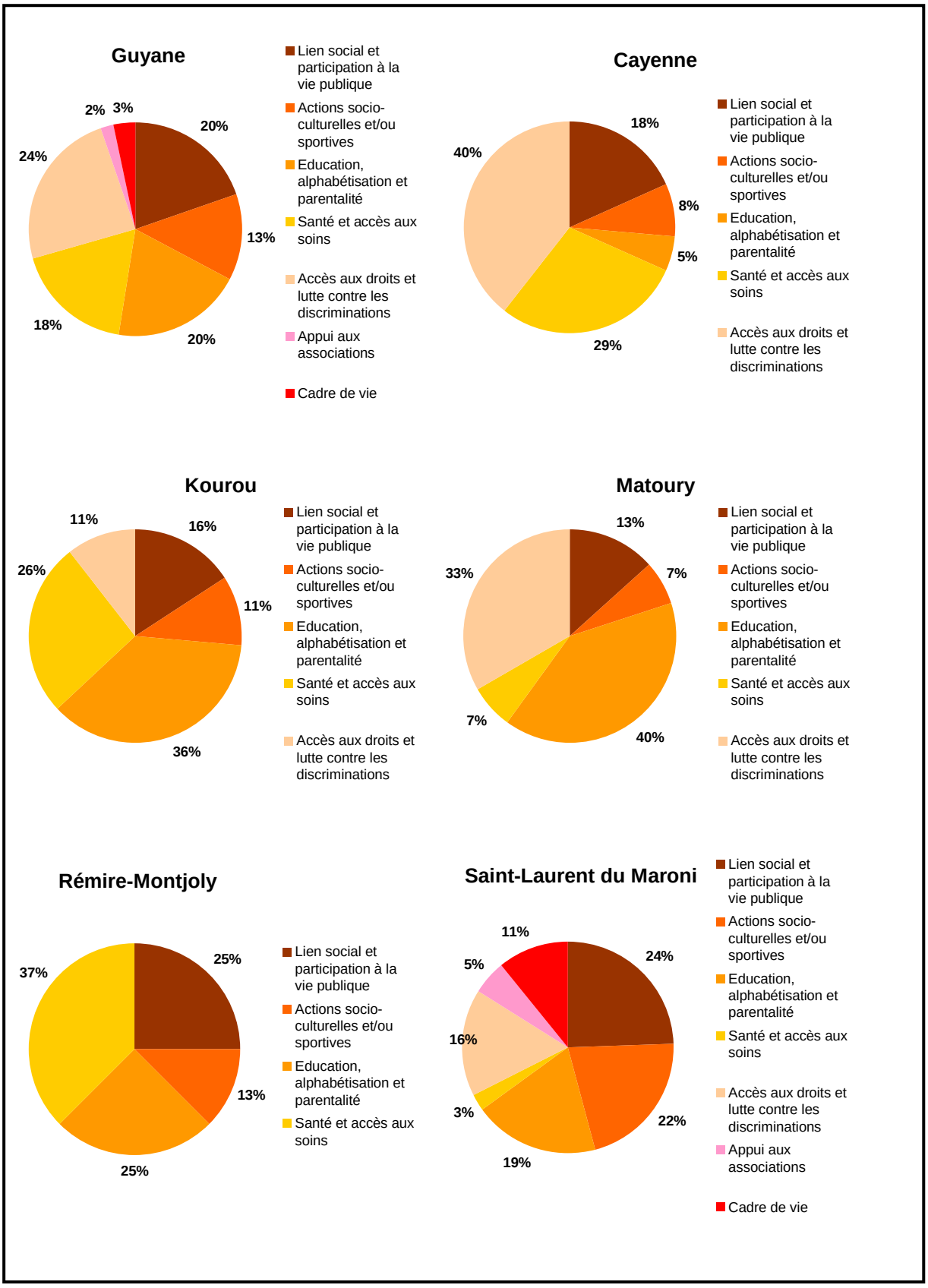
Ces activités répondent à plusieurs missions, à savoir le renforcement du lien social et du lien entre populations et institutions : animation et contacts avec les populations ; renforcement du lien avec les institutions (école, CAF, services sociaux) et les professionnels (médecins, assistantes sociales, psychologues) ; accès à la citoyenneté au sens large (droits sociaux, sport, santé, culture, éducation).

Les domaines d'intervention des adultes-relais sont ainsi multiples. A l'échelle de la Guyane, la typologie réalisée à partir des enquêtes permet de faire ressortir plusieurs éléments :

- 24% des adultes-relais oeuvrent dans le champ de l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations. Dans un contexte marqué par une forte présence de migrants et de non francophones, les adultes-relais visent à faciliter l'accès aux services publics (accompagnement, interprétariat) des personnes éprouvant des difficultés à bien les utiliser pour des raisons liées à un niveau modeste d'instruction, à une mauvaise maîtrise de la langue française ou à des difficultés économiques et sociales
- 1 adulte-relais sur 5 agit dans le domaine de l'éducation, l'alphabétisation et la parentalité. Les actions menées dans ce cadre sont diverses : soutien scolaire, cours d'alphabétisation pour les familles, participation au renforcement des liens entre l'institution scolaire, l'élève et la famille. Dans certains cas, les adultes-relais sont employés directement par les établissements scolaires
- 20% des adultes-relais travaillent autour du lien social et de la participation à la vie publique. Par une présence de proximité, ils contribuent à la tranquillité publique (régulation des différents et des conflits, prévention des situations à risque) et au rétablissement du lien social
- 18% des adultes-relais 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% des adultes-relais 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

Comme on peut le constater sur le graphique 2, la ventilation des domaines d'intervention varie selon les territoires concernés.

Graphique 2
Domaines d'intervention des adultes-relais



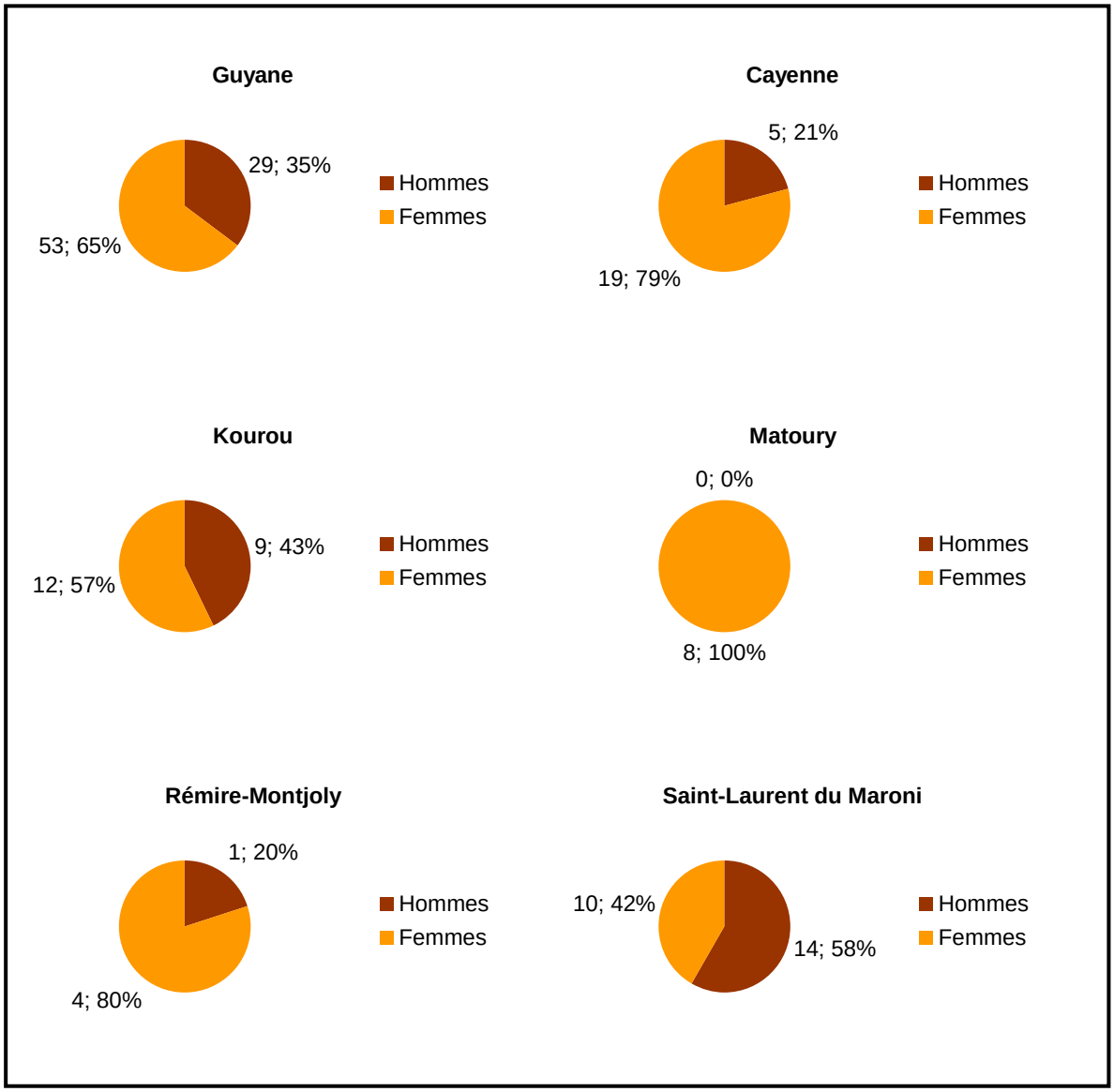
Caractéristiques des salariés embauchés en adultes-relais

En Guyane, les adultes-relais sont majoritairement des femmes (65%). Seule la commune de Saint-Laurent du Maroni compte une majorité d'hommes (58%) (*graphique 3*).

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 (*graphique 4*).

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 (*tableau 7*).

Graphique 3
Répartition par sexe des adultes-relais



Graphique 4
Répartition par âge des adultes-relais

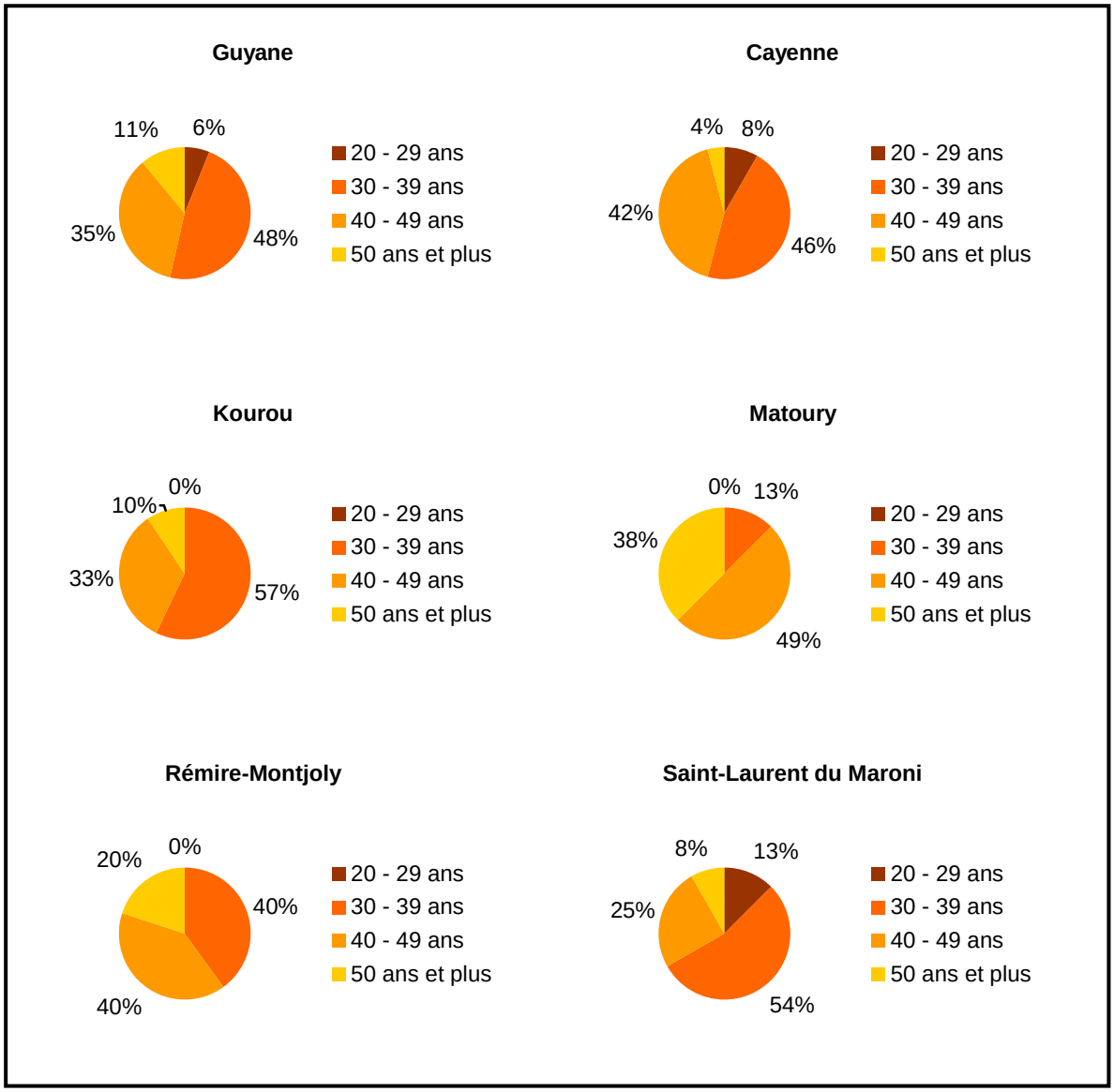


Tableau 8
Niveau de formation des adultes-relais (en %)

	Cayenne	Kourou	Matoury	Rémire-Montjoly	Saint-Laurent du Maroni	Guyane
Niveau I et II : niveau de la licence ou de la maîtrise, 3ème cycle, école d'ingénieur	8,3	19,0	0	20,0	0	8,5
Niveau III : niveau équivalent au BAC+2	12,5	9,5	0	20,0	8,3	9,8
Niveau IV : Niveau équivalent au BAC ou BT	8,3	19,0	12,5	0	29,2	17,1
Niveau V : niveau équivalent au BEP ou CAP	12,5	9,5	25	0	12,5	12,2
Niveau V-Bis et VI : Sortie de 3ème ou abandon de classe de CAP ou BEP, fin de scolarité obligatoire	58,3	42,9	62,5	60,0	50,0	52,4

Caractéristiques des organismes employant des adultes-relais

Les adultes-relais sont très majoritairement embauchés par des associations : 88% en moyenne. Malgré l'ouverture du dispositif en 2002, les communes et les établissements publics locaux d'enseignement n'assurent, respectivement, que 7% et 5% des embauches. Sur les 5 communes concernées par le dispositif, seules les communes de Kourou et de Saint-Laurent du Maroni emploient des adultes-relais (*graphique 5*).

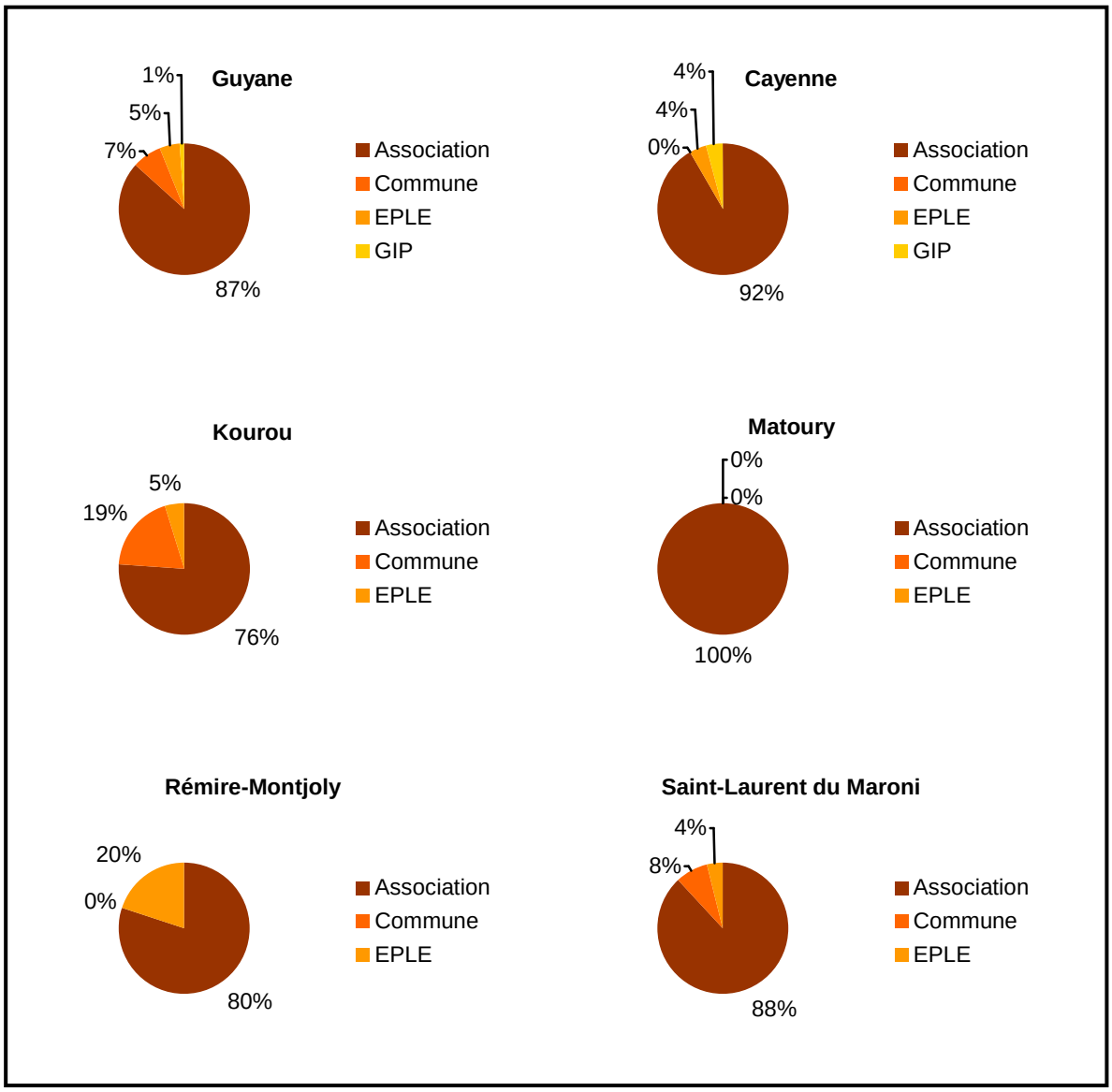
L'analyse de la taille des associations employant des adultes-relais illustre la prédominance des petites structures. Dans 34,7% des cas, la structure ne compte que 1 à 2 salariés et dans 44,4% des cas, 3 à 10 salariés (*graphique 6*).

On peut distinguer deux grandes catégories d'associations employeurs d'adultes-relais :

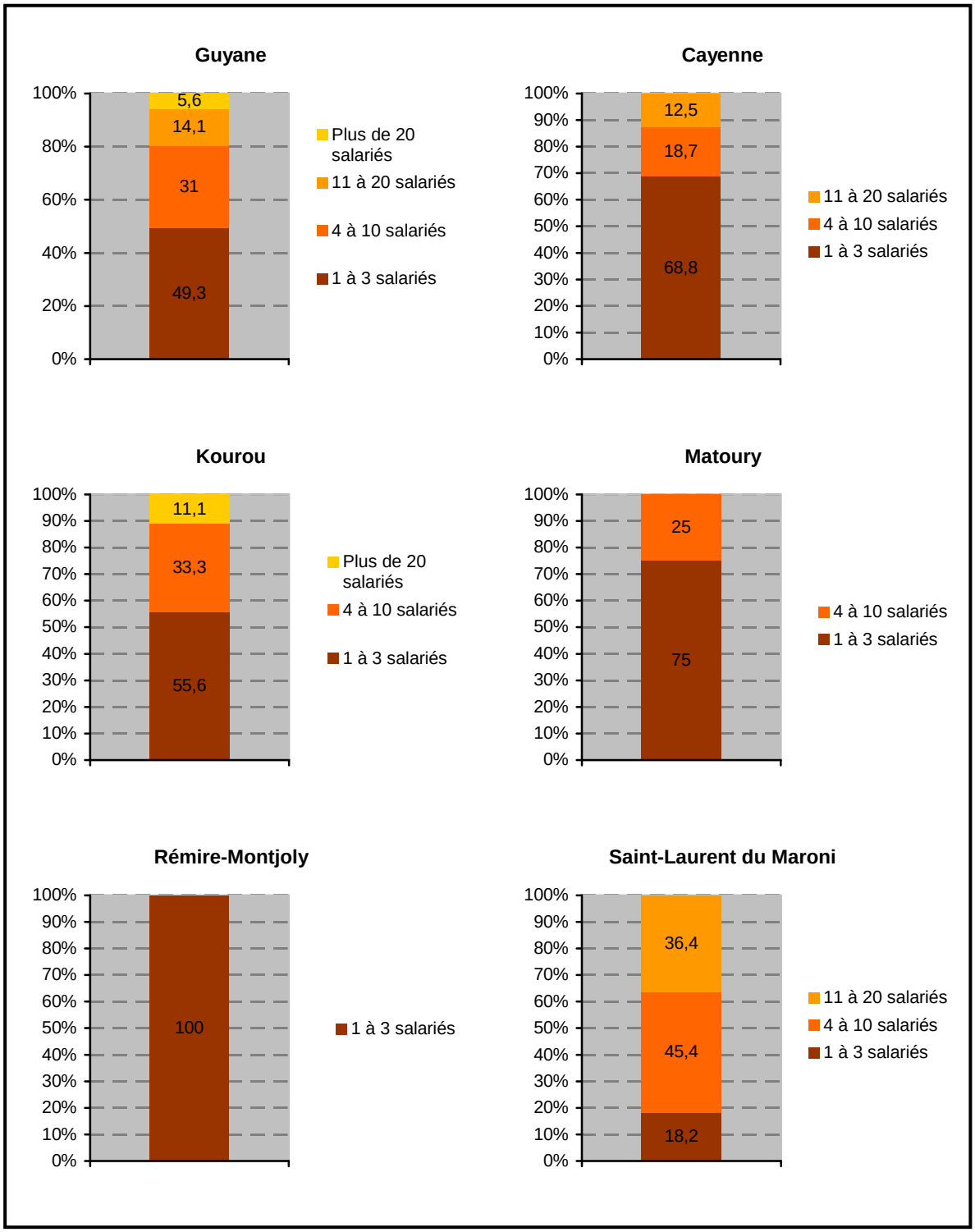
- La première regroupe des associations de quartier, des associations locales orientées vers des activités socio-culturelles, et des associations d'immigrés fortement implantées sur un ou plusieurs quartiers. Ces organismes sont souvent à l'initiative d'habitants impliqués dans la vie locale pour lutter contre des difficultés : discrimination sociale ou raciale, problèmes d'accès aux droits sociaux, à l'éducation. Elles développent des activités avec les habitants (cours de français, soutien scolaire, …) et des actions dans l'espace public local. Dans la plupart des cas, elles ont en commun la faiblesse de leurs ressources financières. Leurs responsables, confrontés aux épreuves de demande de subvention, doivent à la fois prouver leur capacité de mobilisation et justifier en permanence de leurs actions, sans pouvoir toujours s'appuyer sur une bonne maîtrise des procédures administratives que connaissent les associations de plus grande taille.

- La deuxième catégorie regroupe les associations composées principalement de professionnels du secteur sanitaire et social. Ces associations peuvent appartenir à une association d'envergure nationale ou encore faire partie d'un réseau. Elles mettent en œuvre les politiques sociales, voire une délégation de service public. Elles ont des marges de manœuvre qu'elles peuvent utiliser pour avoir un projet associatif fort et ont une dimension entrepreneuriale importante avec des budgets qui peuvent être relativement conséquents.

Graphique 5
Le statut juridique des organismes



Graphique 6
La taille des associations employant des adultes-relais



Dans près d'1 association sur 3, l'ensemble des salariés est composé exclusivement d'adultes-relais.

Tableau 8
Les associations employant exclusivement des adultes-relais

Nom de la structure	Commune	Nombre d'adultes-relais employés
AFDG	Cayenne	2
AMAZONICA	Cayenne	1
ARSMP	Cayenne	3
ASP LE CYGNE	Cayenne	1
OBJECTIF 2000	Cayenne	2
UDCSF	Cayenne	1
CACHE	Kourou	2
MONTARGUE	Kourou	2
PAT	Kourou	1
USM CYCLISME	Matoury	3
AGORA	Rémire-Montjoly	1
DAAC	Rémire-Montjoly	2
ICO	Saint-Laurent du Maroni	2
TOP 6 CREATION	Saint-Laurent du Maroni	1

PARTIE 2

Analyse des pratiques

La diversité d'usage selon les utilisateurs

Des finalités et des missions différentes selon le type d'employeurs

Les finalités vis-à-vis du dispositif varient selon le type de structures, les une cherchant à développer leurs activités traditionnelles inscrites dans leur projet, les autres visant à élargir leur champ d'intervention.

Dans les petites associations de quartier

Dans les petites associations locales ou de quartier, le dispositif « adulte-relais » constitue un rouage important pour le développement de l'association. Il permet de concrétiser de nouveaux projets et/ou consolider des activités existantes et renforce l'impact de la structure sur le quartier. Ces petites structures de quartier ne peuvent bien souvent maintenir une activité sur les quartiers que grâce aux adultes-relais, comme le précise cette présidente d'association : « *je suis très satisfaite de la création du poste d'adulte-relais dans notre structure. Sinon, elle risquait de mourir* »

Dans les associations d'intervention sanitaire et sociale

Dans les associations d'intervention sanitaire et sociale, le recours à des contrats aidés ne concerne qu'une faible part du personnel, les emplois aidés de type adulte-relais permettant non seulement de développer des activités nouvelles (« *le recrutement d'adultes-relais a permis de mettre en place d'autres projets. Cette main d'œuvre supplémentaire permet à la structure d'avoir un rayonnement plus important. Cela nous permet d'aller au sein des quartiers, de faire connaître l'association et de ne pas rester figé sur notre site),* mais également d'améliorer des activités existantes, comme par exemple le recours à des médiateurs culturels pour intervenir auprès de populations non francophones ou de toucher de nouveaux publics ou de nouveaux territoires.

Dans les établissements publics locaux d'enseignement

En Guyane, 4 établissements scolaires emploient chacun un adulte-relais : le collège Victor Schœlcher à Kourou, le collège Albert Londres à Saint-Laurent du Maroni, le lycée Léon-Gontran Damas à Rémire-Montjoly et le lycée Félix Eboué à Cayenne. La mission des adultes-relais dans les collèges et lycées comporte deux volets :

- La présence dans les établissements pour intervenir avec le conseiller d'éducation au suivi de situations délicates : incivilités, absentéisme, échecs de certains élèves.
- Des interventions auprès des familles pour développer les relations avec l'établissement scolaire, expliquer les démarches, assurer la traduction, accompagner les parents lors des rencontres avec les équipes pédagogiques.

Leur rôle consiste à expliciter de part et d'autre la nature des problèmes posés, aider à trouver des modes de conciliation et de retour à la norme, mais aussi lutter contre l'absentéisme et assurer un suivi.

Les adultes-relais interviennent ainsi à plusieurs niveaux :

- élève-parents : les discussions ont alors lieu dans la famille, l'adulte-relais se déplaçant au domicile familial
- élève-école : les adultes-relais ont une relation privilégiée avec les élèves dans les établissements et peuvent les rencontrer de manière informelle ;
- parents-école, ce qui nécessite parfois plusieurs allées et venues de l'adulte-relais avant que les familles soient convaincues de franchir le seuil du collège ;
- élève-école-parents. À ce niveau, il s'agit véritablement de médiation car l'adulte-relais ne peut influencer la décision finale de l'établissement mais seulement l'éclairer sur la situation de l'élève et de sa famille.

Dans les collectivités locales

Seules deux collectivités emploient directement des adultes-relais. Il s'agit des communes de Kourou et de Saint-Laurent du Maroni. Rattachés au service « politique de la ville » des municipalités, les adultes-relais permettent à ces collectivités de renforcer leur lien avec le terrain.

A Saint-Laurent du Maroni, le projet visant à recruter des adultes-relais a pour objectifs « *d'informer, d'écouter, de résoudre les conflits et de développer la capacité d'initiative pour les jeunes de la commune* ». Un adulte-relais est médiateur dans les villages amérindiens (lien avec les associations, les chefs coutumiers mais lien entre les villages entre eux également). Il participe à la mise en place d'activités périscolaires et de prévention dans les villages, et assure une présence assidue sur le terrain.
L'autre accompagne les « *projets liés à la jeunesse »,* en partenariat avec la Mission Locale, en coordonnant notamment des projets culturels.

A Kourou, les missions des quatre adultes-relais consistent à « *accompagner la mise en œuvre du programme opérationnel des orientations thématiques des contrats urbains de cohésion sociale de la ville au profit des territoires prioritaires* ». Ils interviennent plus spécifiquement sur des projets de proximité (animation, lien social) en rapport avec les différentes thématiques du CUCS. Ils participent également aux travaux d'enquête menés dans le cadre des diagnostics de l'Atelier Santé Ville et du Projet de Réussite Educative.

Des formes d'intervention qui privilégient la proximité et l'accompagnement individuel

La médiation consiste souvent à une intervention individuelle, faite à la fois de conseil, d'orientation, de suivi et d'accompagnement des personnes, qui peut prendre à ce titre plusieurs formes. Une première privilégie la mise en place d'un lieu d'accueil et de rencontre. Certaines associations disposent d'un local dans le quartier qui leur permet d'accueillir le public (ex : Akati'j à Kourou: l'accueil des personnes se fait au Centre de Soins Spécialisé en Toxicomanie, et non pas sur le terrain), d'autres sont accueillis par les maisons de quartier (ARMSP à Cayenne à la maison de quartier de Brutus). Une seconde favorise la rue comme terrain d'action et de rencontre avec les personnes visées par les actions, comme par exemple des personnes marginalisées par leur mode de vie (par exemple, les usagers de drogue en situation de grande exclusion suivi par Réseau Drogue Solidarité dont l'adulte-relais est toujours sur l'extérieur).

L'accompagnement individuel prend ainsi le pas sur les projets collectifs. L'action de l'adulte-relais peut certes inclure des animations de groupe dans une optique de développement personnel ou pour familiariser les individus avec une structure. L'accompagnement individuel consiste principalement à informer, orienter et accompagner les personnes auprès des institutions.

Des formes d'intervention plurielles au plus proche du terrain

Exemple : Entr'AIDES à Cayenne

Mission

Favoriser l'accueil et l'écoute des travailleurs du sexe, avec une permanence de nuit, et améliorer leur accompagnement vers les structures de soin

Formes d'intervention

« *Une permanence nocturne a été mise en place le jeudi, vendredi et samedi jusqu'à 23h dans les locaux de l'Association Franco-Dominicaine de Guyane pour accueillir et informer les travailleurs du sexe (information, prévention, démonstration à l'usage des préservatifs,…). Par ailleurs, des tournées ont lieu 1 à 2 fois par semaine au Village Chinois pour aller à la rencontre des travailleurs du sexe et les inciter à réaliser des dépistages VIH.*
Le mardi et mercredi est consacré à l'accompagnement individuel des personnes vers les structures concernées (dépistage, suivi médical,…) »

Des actions de proximité ciblées sur les quartiers

Exemple : Régie de Quartier de Saint-Laurent du Maroni

Mission

Faire de la médiation envers les habitants du quartier, auprès des jeunes des écoles du quartier et dans les associations, afin de prévenir les conflits, informer, renforcer la vie associative, et sensibiliser à la citoyenneté, l'environnement, la parentalité…

Formes d'intervention

« *On est tout le temps sur le terrain, on va à la rencontre des gens de quatre quartiers (Charbonnière, Village Chinois, Les Ecoles, Sables Blancs). On fait du porte à porte, on écoute les gens. On leur pose des questions au niveau de l'emploi, de la propreté (recensement des poubelles). On fait aussi des rapports de signalement pour relater ce que nous avons vu sur le terrain* »

Des cas particuliers : entre montages singuliers et activités « inadaptées » au statut d'adulte-relais

En tant que contrat aidé, le statut d'adulte-relais confère une opportunité d'embaucher des salariés, notamment pour les petites associations qui disposent d'un budget limité. Ainsi, dans le cas des associations employant uniquement des adultes-relais, il n'est pas rare que les salariés aient des statuts hiérarchiques et des responsabilités différents. Du coup, certains directeurs d'associations agissent en qualité d'adulte-relais, bénéficiant souvent d'un complément de salaires.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur certaines tâches effectuées par des adultes-relais, qui ne doivent pas en principe se confondre avec d'autres activités éducatives, de travail social ou de sécurité des biens ou des personnes, mais doivent au contraire se développer en concertation et en complémentarité avec ces activités. Or, on a pu constater que dans

certains cas, l’adulte-relais est affecté uniquement à des tâches relevant de compétences traditionnelles de personnes morales de doit public ou de droit privé, comme par exemple des activités d’animation sportive et culturelle. Dans ces cas, les missions exercées sont souvent « éloignées » du cadre de la médiation sociale.

Les freins à la bonne réalisation des actions

Des interventions au contour parfois flou

Les missions des adultes-relais ne sont pas toujours clairement définies, notamment dans les petites associations de quartiers où les adultes-relais sont souvent les seuls salariés. L'analyse des conventions entre l'Etat et les employeurs permet de mettre en lumière le flou de certaines interventions (« *faire de la médiation sociale* », « *participer aux activités de l'association », …*).
On a pu par ailleurs constater que dans près de 30% des cas, les tâches réalisées effectivement par les adultes-relais ne correspondaient pas exactement aux projets de missions tels qu'ils apparaissent dans les conventions.
De même, des adultes-relais se voient confier des missions qui dépassent largement le cadre de la médiation (entretien des locaux, administration et gestion de la structure, …), au détriment de leurs activités initiales.

Des moyens qui font défaut

De nombreux adultes-relais ont fait part du manque de moyens mis à disposition pour la bonne réalisation de leurs missions. Certains adultes-relais sont ainsi amenés à utiliser leurs outils personnels (ordinateur, téléphone,…) pour exercer leurs activités. D'autres ont fait part des difficultés de locomotion qu'ils rencontraient, utilisant leur propre moyen de transport, quand ils en disposent.
Sur l'ensemble des structures rencontrées, seules 3 ne disposent pas de locaux (APEESSLM à Saint-Laurent du Maroni, Amazonica à Cayenne, Agora à Rémire-Montjoly). D'autres ont trouvé des alternatives en étant hébergées par les maisons de quartier, comme c'est le cas de l'Association Régionale des Médiateurs en Santé Publique au quartier Brutus à Cayenne.

Des lacunes en matière d'encadrement

Certains des adultes-relais interrogés nous ont fait part du problème d'encadrement qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions. Rappelons que dans les conventions, l'employeur s'engage à mettre en œuvre des dispositions spécifiques d'accompagnement spécifique et d'encadrement opérationnel.

Lorsqu'ils sont les seuls salariés de la structure, les adultes-relais ne bénéficient pas d'une équipe de coordination disposant des qualifications nécessaires pour les accompagner et les encadrer dans leurs missions. Dès lors, les fonctions ressources humaines et management que suggère leur statut sont largement négligées et les adultes-relais se trouvent à exercer leurs missions sans réel encadrement.

L’absence de réseau professionnel

De nombreux adultes-relais ont déploré l’absence de réseau professionnel entre les différents médiateurs. La mise en place de ce type de réseau permettrait aux adultes-relais de se sentir accompagnés et écoutés, de mieux se connaître entre eux, de favoriser l’échange d’expériences et de bonnes pratiques.

Le service politique de la ville de Saint-Laurent a initié ce type de réseau à l’échelle de la ville. Il organise une fois par mois une rencontre entre l’ensemble des adultes-relais.

Le manque de partenariat avec les institutions

Il est important d’encourager le partenariat dans les dispositifs de médiation sociale. Les médiateurs n’ont pas à faire à la place des autres professionnels. Ils exercent une activité originale, distincte du travail social ou d’activités éducatives ou de sécurité. Ils doivent développer leur intervention en articulation, concertation et complémentarité avec les autres intervenants.

A ce titre, la charte de médiation sociale adoptée en 2001 précise que « *l’inscription dans des logiques partenariales et territorialisées est un principe essentiel de la médiation sociale et une des conditions de sa réussite : celle-ci dépend notamment de la capacité des autres acteurs à prendre le relais* ».

Aujourd’hui en Guyane, les collaborations entre les adultes-relais et les différentes institutions et intervenants sociaux de proximité sont insuffisantes et ne font pas l’objet de cadres adaptés (protocoles de collaboration, chartes de partenariat,…), quel que soit le type de structures employeuses. De même, les liens avec les services municipaux de la politique de la ville ne sont pas suffisamment tissés, alors même qu’ils devraient jouer un rôle moteur dans l’accompagnement des missions des adultes-relais.

L’absence de formation pour la qualification de la fonction d’adultes-relais

La très grande majorité des adultes-relais présents en Guyane sont dépourvus de formation pour la qualification de leur fonction. Sur les 82 adultes-relais enquêtés, 8 n’ont absolument aucune formation. D’autres ont des formations dans des domaines très divers : secrétariat, comptabilité, BAFA, métiers du BTP, etc…

La plupart des petites associations de quartier n’ont pas de politique de formation. Ces structures sont bien souvent dans une logique de survie et dépendent de financements précaires et aléatoires. L’organisation de formations pour le personnel représente dès lors une charge financière importante qu’elles ne sont pas en mesure d’assumer. A cela s’ajoute bien souvent une méconnaissance des possibilités. Les employeurs disposent d’informations floues, incomplètes concernant les diplômes, les formations, les financements, les procédures.

Certains employeurs se posent même la question de la pertinence de formations pour des personnes qui ne sont pas destinées à rester dans la structure. Une logique contradictoire apparaît : comment à la fois faire évoluer les adultes-relais et les garder au sein de la

structure ? Si l'intérêt et la pertinence des formations apparaissent évidents pour beaucoup d'employeurs, un certain nombre déplorent la difficulté a gérer une situation pour le moins paradoxale, estimant qu'il y a contradiction entre « délégation de service public reconnue par l'Etat » et incitation à pérenniser des postes dans « des structures qui ne sont pas faites ou préparées pour ça » et ce dans un contexte permanent d'instabilité des financements. Par ailleurs, l'obtention d'un diplôme peut, dans certaines situations, se concrétiser par une valorisation du poste et du salaire de la personne, mais faute de moyens pour la rémunérer à la hauteur de sa nouvelle qualification, l'employeur se voit souvent dans l'obligation de s'en séparer.

Adultes-relais, et après ?

Les enjeux de la professionnalisation et de la qualification

Comme nous l'avons vu précédemment, la plupart des adultes-relais sont dépourvus de formations qualifiantes.

Or, le rôle de la formation est à tout à fait essentiel compte tenu des tâches qu'ils remplissent, notamment dans leur fonction d'aide aux personnes, de mise en relation entre les personnes en difficulté d'accès aux institutions et ces mêmes institutions. Ils doivent mieux connaître leur environnement (la législation, la réglementation, les institutions et leurs représentants) et aussi apprendre à mieux se connaître pour pouvoir gérer des situations de stress et de crise ou animer un groupe.

La fonction de médiation sociale des adultes-relais est une fonction qu'il convient de structurer par un statut reconnu, validé, permettant, au terme d'un processus de qualification d'accéder à un métier. Les circulaires récentes sont d'ailleurs venues conforter ce point de vue. Et de nombreux travaux ont porté sur la création d'un véritable statut des métiers de la médiation.

La VAE constitue à ce titre un atout pour l'évolution des adultes-relais sur le marché du travail, un tremplin vers l'emploi, tant sur le plan de la reconnaissance de leur qualification que sur le plan personnel. Donner aux adultes-relais les moyens de valoriser et faire valider leurs acquis, c'est aussi une manière de leur manifester une reconnaissance en compensation de la reconnaissance financière que la structure ne peut leur offrir.

La place de la formation et de la professionnalisation des adultes-relais du point de vue des structures

Nous avons pu identifier deux types de situation :

Une absence de politique de formation, souvent accompagnée d'une méconnaissance des dispositifs

La grande majorité des petites associations de quartier n'ont pas de politique de formation, bien que la plupart des employés soient sensibilisés à cette problématique. Sans convention collective, ces structures sont pour la plupart placées dans des logiques de « survie », la priorité étant d'assurer un quotidien difficile tout en dépendant de financements précaires et aléatoires. En effet, pour cet employeur, « *mon principale regret est qu'il n'y a pas de formation rémunéré attachée au poste. Les structures comme la notre n'ont pas les moyens d'offrir aux adultes-relais des formations.»*
Ces structures ont pour caractéristique d'être constituées d'une forte proportion d'adultes-relais, parfois même d'équipes composées exclusivement d'adultes-relais.
La question de la formation des salariés y apparaît très « lointaine », faute d'information, et limitée par « l'emprise du travail quotidien » et le turn-over des salariés.

Un encadrement formatif du personnel développé

Cette situation concerne principalement les associations d'intervention sanitaire et sociale. La formation peut être en lien avec les orientations et les besoins de la structure et/ou avec les projets d'évolution des salariés. Ainsi, certains ont pu bénéficier de modules de formation sur les conduites à risque, sur la médiation en santé publique,…
Dans ce type de structures, les employeurs manifestent souvent l'intention de pérenniser les emplois en proposant des CDI au terme du contrat aidé. « *On n'a pas de projection au-delà des 6 ou des 9 ans permis par le dispositif, alors, sans vraiment parler de plan de carrière, on essaie de leur permettre de prendre plus de responsabilité et d'évoluer, avec l'idée de pérenniser leur emploi chez nous car nous avons investi sur ces personnes* »

Le parcours et projet professionnel des adultes-relais

Une grande majorité des adultes-relais n'ont pas eu l'occasion de bénéficier de modules de formation d'accompagnement au poste. Certains ont pu bénéficier de formations professionnalisantes mais très rarement de formations à visée qualifiante.

Une approche qualitative met en évidence les parcours et projets que nous proposons d'examiner à travers quelques cas types.

Les adultes-relais en parcours qualifiant

Seulement deux adultes-relais semblent avoir entamé un parcours qualifiant, notamment à travers la Validation des Acquis par l'Expérience. L'étape recherchée consiste généralement à pouvoir enfin accéder à un emploi stable, tout en restant dans le champ de la médiation ou dans le cadre plus large de l'intervention sociale. L'accès à un diplôme peut être vécu comme l'aboutissement d'une carrière ou comme la première étape d'un parcours. Il apporte reconnaissance personnelle et sociale autant que professionnelle.

MP, 35 ans, médiateur dans une association spécialisée dans la médiation interculturelle

Son parcours
Formation d'origine dans l'horticulture et les phytocosmétiques. Se spécialise par la suite dans la médiation culturelle.

Ses missions

Il dispose d'un statut d'administrateur dans la structure. Ses missions sont diverses : accueil et accompagnement des personnes en difficultés, médiation interculturelle et linguistique, lien avec les institutions, montage et suivi de projets, coordination d'activités…

Son avenir
Dans un premier temps, il souhaite renouveler son contrat dans la mesure où son activité l'intéresse beaucoup. En parallèle, il a entamé une démarche de VAE afin de pouvoir évoluer dans le milieu de la culture, que soit dans le secteur associatif ou dans une collectivité locale.

Des adultes-relais en recherche de solution pour acquérir une formation professionnelle

De nombreux adultes-relais qui ne sont pas engagés dans une formation qualifiante énoncent le souhait d'accéder à un diplôme. Certains ont identifié le type de diplôme qu'ils souhaitaient acquérir, d'autres s'interrogent sur l'orientation à donner à leur vie professionnelle. L'adulte-relais peut s'inscrire dans une perspective d'évolution, de mobilité

géographique ou professionnelle en s'orientant le cas échéant vers d'autres métiers (travailleur social, animateur, métiers de l'accueil).

Un VAE en projet dans le domaine de la médiation

JMJ, 33 ans, médiateur dans une association sanitaire et sociale

Le parcours

Animateur sportif dans une association sportive et d'éducation populaire, il intègre la structure en octobre 2006 en qualité de médiateur auprès de toxicomanes.

L'avenir

Souhaite persévérer dans la voie de la médiation mais attend d'avoir plus d'expériences avant d'entamer une démarche de formation qualifiante à travers une validation des acquis par l'expérience. Souhaite toutefois changer de structure à terme, afin de travailler avec d'autres types de publics, notamment les enfants.

Une passerelle vers d'autres métiers de l'action sociale

TM, 23 ans, médiatrice dans une association sanitaire et sociale qui intervient auprès de toxicomanes

Le parcours

Titulaire d'un BEP Carrières Sanitaires et Sociales, tente de passer un BAC SMS mais sans succès. Intègre la structure en juillet 2007, sans réelles expériences significatives.

L'avenir

Souhaite repasser son baccalauréat en candidat libre et préparer une formation d'éducatrice spécialisée d'une durée de 3 ans.

Un souhait de continuer mais pas d'idées sur la marche à suivre

Cas n° : AL, 46 ans, médiatrice dans une associatio n de quartier

Le parcours

Titulaire d'un BAFA, a exercé dans le domaine de l'animation et en tant que surveillante dans un collège. Arrivée en avril 2002 dans la structure, son contrat a été renouvelé une fois et a pris fin en avril 2008.

L'avenir

Très interrogative sur son avenir. Ne sais pas si à son âge, elle peut encore trouver un emploi ordinaire. Ne sais pas ce qu'elle va faire au terme de son contrat et manque de confiance en elle. Souhaite voir des conseillers mais n'a pas d'informations en la matière.

PARTIE 3

Préconisations

Ces préconisations doivent permettre d'améliorer l'efficacité du dispositif adulte-relais et peuvent se décliner selon les axes suivants :

Favoriser l'aide à la structuration des porteurs

Il s'agit d'accompagner les structures, principalement les petites associations de quartier, dans la définition des missions et l'encadrement des adultes-relais, qui sont souvent les seuls salariés de ce type de structure.

Pour ce faire, en plus des services politique de la ville des communes, il convient d'associer les plates-formes d'aide à la structuration des associations ainsi que des dispositifs spécifiques, tels que le Dispositif Local d'Accompagnement, porté en Guyane par la Boutique de Gestion.

Développer la qualification et/ou la professionnalisation

- Améliorer l'information existante

Il s'agit de faciliter l'accès à des informations, à la fois aux employeurs et aux adultes-relais, concernant le repérage des lieux ressources, les procédures, les diplômes, les passerelles et les débouchés possibles.

En effet, malgré l'existence de supports d'information (plaquettes, sites web) spécialement conçus pour les médiateurs, les dispositifs concrets de formation et de certification reste trop souvent sommaires, partiels et méconnus. Des efforts en matière de communication et d'information sont à prévoir tant par les services de l'Etat en charge du suivi des adultes-relais, que par les employeurs. Il s'agit de veiller à l'appropriation des outils nationaux en personnalisant la diffusion (réunions d'employeurs, réunions d'adultes-relais par secteurs géographiques, …)

- Coordonner les actions de formation au plan local

Un opérateur chargé de l'animation oriente les adultes-relais et les responsables d'associations vers les organismes de formation adéquats en fonction de leurs besoins et de leurs domaines d'activités. Plusieurs thématiques peuvent être abordées, comme la connaissance de l'environnement local, l'animation de groupes, l'environnement socio-éducatif, etc…

- Favoriser l'accès à des diplômes et à une certification par le biais de la VAE

La VAE permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel. Elle permet à une personne de faire reconnaître l'expérience qu'elle a acquise par des activités salariés, non salariées ou bénévoles pendant au moins trois ans et qui sont en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle concerné[4]. L'intérêt est partagé :

- **par l'employeur** : il emploie des professionnels, dont la compétence est reconnue par un titre ou un diplôme, il proclame une démarche qualité qui le fait reconnaître auprès des partenaires, des financeurs et des bénéficiaires, il fidélise son personnel dans le cadre d'une politique de valorisation des ressources humaines

[4] Pour plus d'informations, voir la brochure « *Professionnaliser les médiateurs sociaux par la validation des acquis de l'expérience* » réalisée par le Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité (http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/Dip_VAE.pdf)

- **par le salarié** : il fait reconnaître que l'expérience qu'il a acquise dans son activité a produit des compétences, des connaissances au même titre que la formation, sans les pré-requis de la formation ; il est légitimé par les bénéficiaires et les partenaires ; il peut s'inscrire dans une perspective d'évolution, de mobilité géographique ou professionnelle en s'orientant le cas échéant vers d'autres métiers (travailleur social, animateur, métiers de l'accueil)

Il existe aujourd'hui de nombreuses formations et diplômes dans le domaine de la médiation. Sans être exhaustif, citons:

- Les diplômes nationaux de niveaux V et IV délivrés par le Ministère de l'Education Nationale (CAP « Agent de prévention et de médiation »), le Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité (« Agent de Médiation Information Services », « Technicien Médiation Services », délivrées par l'AFPA), le Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports (« Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport »)
- Les diplômes supérieurs universitaires
- Les formations des Instituts Régionaux du Travail Social
- Les formations du CNFPT

En ce qui concerne ces formations en externe, il serait intéressant de mener une réflexion avec les organismes de formation afin qu'ils proposent des réponses locales adaptées au besoin des territoires.

Développer la mise en réseau entre les adultes-relais et les acteurs de l'action sociale

En l'absence de réseaux professionnels développés, les adultes-relais sont souvent isolés dans leurs missions. Deux niveaux sont à prendre en considération dans la mise en œuvre des réseaux :

1. Des réseaux entre adulte-relais

Les adultes-relais sont en recherche de temps et de lieu d'échanges. Il s'agit de mettre en place une animation où les adultes-relais peuvent échanger leurs expériences en analysant et partageant leurs pratiques, renforcer leurs capacités d'écoute, de dialogue et d'orientation. Ces réseaux pourraient se structurer soit par bassin géographique (Ile de Cayenne, Kourou et Saint-Laurent du Maroni), soit par orientations thématiques (santé, prévention de la délinquance,…).

2. Des réseaux avec les autres partenaires institutionnels de l'action sociale

Les réseaux d'adultes-relais se doivent d'être articulés avec les politiques globales de développement social territorialisé. A ce titre, il est nécessaire que les adultes-relais puissent rencontrer régulièrement les différents acteurs locaux afin de recenser les besoins existants, d'identifier les besoins prioritaires, de faire remonter l'information, de partager et de relayer ces informations. Des rencontres régulières permettraient d'apprendre déjà à se connaître en direct, dans des relations de face à face et à s'interroger sur les pratiques réciproques : faire en sorte que, d'une part, les institutions puissent interpeller les associations sur leur capacité de médiation et leur niveau d'intervention et que, d'autre part, les associations interpellent aussi les services publics sur leurs pratiques et leurs moyens dont ils se dotent pour aller au-devant des publics.

La coordination de ces réseaux sera assurée par les services municipaux en charge de la politique de la ville. En effet, il apparaît important que les équipes municipales puissent se saisir de la question des adultes-relais, notamment dans la mesure où ils apparaissent comme les principaux relais dans les territoires.

ANNEXES

La démarche

Le questionnaire passé auprès des adultes-relais

Date :

IDENTIFICATION – DONNEES PERSONNELLES

Organisme :

Nom : Prénom :
Âge : Sexe :
Formation :

Expériences :

Date début de contrat :

Descriptif du poste :

ACTIVITES

Quelle est votre mission au sein de cette structure ?

Comment s'organise votre travail ?

Quelles sont les actions concrètes de terrain effectuées ?

Quel public touchez-vous ?

Quel secteur géographique ?

IMPACTS

Votre activité fonctionne-t-elle bien ?

Avez-vous des résultats ?

Comment évaluez-vous cela ? Outils de mesure ?

EFFICACITE

Quels moyens sont mis à votre disposition pour travailler ? (matériels, outils utilisés, local…)

Êtes vous encadrez par la structure ?

Sous quelle forme ? Êtes-vous satisfait ?

Quelle proposition pourriez-vous faire pour améliorer votre poste ?

Quels sont vos projets personnels ?

Le questionnaire passé auprès des employeurs

Date :

IDENTIFICATION – DONNEES PERSONNELLES

Organisme :

Nom (personne rencontrée): Prénom :
Qualité :
Nombre de salariés :
Nombre d'adultes-relais :

Date début de contrat :
Etes-vous à l'origine du projet ?

Descriptif du poste :

ACTIVITES

En quoi correspond la mission ?

Comment s'organise t-elle ?

IMPACTS

Cette activité fonctionne-t-elle bien ?

Y a t-il des résultats ?

Comment pouvez-vous évaluer cela ? Outils de mesure ?

EFFICACITE

Etes-vous satisfait de la création de ce ou ces postes ?

Qu'apporte(nt)-t-il(s) ?

Les accompagnez-vous dans leur travail ? Y a t-il un encadrement ? De quelle façon les encadrez-vous ? (réunion…)

Que pourriez-vous proposer pour améliorer ce ou ces postes ?

Comment imaginez-vous l'avenir de ce ou ces postes ?

Les synthèses des entretiens par structure

A Cayenne

2ème chance

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 6
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Muriel Kpodar (présidente)

Adulte-relais

Jean-Lenel Burin
Sexe : homme
Age : 37 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education et parentalité
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Jean-Lenel travaille en équipe avec les animateurs du soutien scolaire de l'association. Il est très impliqué et motivé par son travail. La présidente s'implique aussi beaucoup et est consciente du tremplin que peut être ce contrat pour les adultes relais. Aussi, elle met des fonds de côté pour permettre à Jean-Lenel de faire une formation de son choix. Elle-même est issue des métiers de la formation, et exerçant toujours dans cette branche, elle accorde une importance majeure à la formation de son personnel.

AIDE

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 3
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Sylvéra Dorjean (directeur fondateur)

Adulte-relais

Robert Georges
Sexe : homme
Age : 46 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Santé et accès aux soins
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Mr Georges est un évangéliste qui poursuit sa mission évangélique en aidant les gens. Il travaille dans le milieu du sida, et se trouve être le président de l'ASFMF pour laquelle sa femme œuvre aussi comme adulte-relais auprès de personnes atteintes de la maladie et notamment les femmes. Le directeur Mr Dorjean ne semble pas connaitre aussi bien le sujet du sida que Mr Georges, aussi c'est lui qui l'intègre aux réunions extérieures ou lui explique le principe des actions en cours. Mr Georges semble rencontrer un souci au niveau matériel qui touche à la confidentialité de ces patients atteins du sida. Le manque de moyens fait qu'il ne possède qu'un ordinateur aussi les dossiers confidentiels des patients sont à la portée de tout le personnel de l'association, ce qui le gène profondément.

Amazonica

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salarié : 1
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : N'zabella Quenum (présidente)

Adulte-relais

Zaida Solix
Sexe : femme
Age : 34 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Accès aux droits
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Ancienne présidente de l'AFDG, Zaida Solix travaille comme adulte-relais pour Amazonica depuis 6 ans. Son contrat prend fin cette année. Actuellement en congé maternité et seule employée de l'association, personne ne reprend son travail. Avec ses 4 enfants, elle a besoin aujourd'hui de faire une pause avec le monde du travail. Aussi, elle souhaite laisser son poste. La présidente travaille activement pour l'association en plus de son travail au CRIJ et d'une autre présidence au sein d'une association de danse. Le bureau de l'association Amazonica ne s'implique pas et la présidente redoute une dissolution forcée car elle ne peut pas soutenir seule l'association.

L'Arbre Fromager

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 8
Nombre d'adultes- relais : 2
Responsable rencontré : Lesley Porte (coordinatrice)

Adulte relais

Marie-Chantal Abdebreiman
Sexe : femme
Age : 41 ans

Laetitia Bourguoin
Sexe : femme
Age : 28 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Accès aux droits
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Les deux adultes-relais travaillent en équipe avec des professionnels (éducateurs spécialisés). L'ambiance de travail est à la communication. La coordinatrice organise 2 réunions par semaine auxquelles tout le monde assiste en plus d'une réunion par mois personnalisée. La formation est un aspect important pour la coordinatrice et les adultes-relais suivent des formations par le biais de la structure. Elles même s'intéressent à leur formation, l'une d'entre elle est déjà qualifiée et l'autre est en cours de validation d'acquis. Laetitia Bourguoin remplace Keijha Laundry qui est en congé maternité.

Association pour les Droits de l'Enfant (ADE)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Evelyne Robeiri (présidente)

Adultes-relais

Sandrine Bron
Sexe : femme
Age : 33 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Actions socio-culturelles
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Sabine Bron travaille en collaboration avec une autre animatrice titulaire d'un CAE. Son travail a commencé récemment, elle met donc en place un programme d'animation sur les différents sites notamment sur les écoles, collèges et lycées. La présidente se renseigne pour qu'elle bénéficie de formation pour préparer son avenir.

Association pour la Protection et de l'Accompagnement de la Mère et de l'Enfant (APAMEG)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Emilie Grand Bois (présidente)

Adulte relais

Jenifer Bruneau
Sexe : femme
Age : 40 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Activités manuelles ; Lien social
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Jenifer Bruneau travaille seule et anime des ateliers de couture. Elle écoute les femmes mais semble limitée dans sa démarche. Les participantes ne semblent pas nombreuses. L'association laisse les membres venir à elle et ne démarche pas dans les quartiers pour sensibiliser plus de monde. Aujourd'hui, Jenifer est handicapée du fait qu'elle ne dispose pas du permis de conduire. L'association ne possède pas de local fixe et navigue entre les différentes maisons de quartier. Pour cela, les membres du bureau se relaient pour la conduire avec le matériel de couture.

Association Franco-Dominicaine de Guyane (AFDG)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Pedro Urenarib (président)

Adultes-relais

Agustina Moronta
Sexe : femme
Age : 35 ans

Luz Mélania Matos Alcontoro
Sexe : femme
Age : 41 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Accès aux droits ; Lien social
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Les deux adultes-relais sont les seules salariées de l'association. Elles sont seules à mener les actions de l'association à l'aide de quelques bénévoles qui offrent des cours de français. Elles ressentent une surcharge de travail. Le président Pédro Urenarib fait acte de présence le plus souvent possible pour les soutenir, c'est-à-dire 3 fois par semaine. Agustina, arrivant à la fin de son contrat, part pour la métropole, où elle poursuivra une carrière dans l'animation.
Les deux arrivent ainsi à terme du contrat après un 1er renouvellement. Se pose alors la question de la pérennisation des activités de la structure et du devenir des adultes-relais.

Association de Soutien aux Malades et Formations (ASFMF)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Robert Georges (président)

Adulte-relais

Milène Georges
Sexe : femme
Age : 35 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Santé et accès aux soins
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Milène Georges œuvre à améliorer les conditions de vie de personnes atteintes d'une maladie, que ce soit à l'hôpital ou à domicile. Elle travaille en relation avec le Dr Lecomte. Son travail l'épuise psychologiquement et elle ne sent pas assez encadrée. Son mari (Mr Georges) souligne que sa santé la fragilise dans son travail.

Association Régionale des Médiateurs en Santé Publique (ARMSP)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 3
Nombre d'adultes-relais : 3
Responsable rencontré : Mirto Hannibal (trésorier)

Adultes-relais

Maria Sacramento-dos-santos
Sexe : femme
Age : 38 ans

Jacob Correa
Sexe : homme
Age : 37 ans

Elise Florimond Larcher
Sexe : femme
Age : 47 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Santé et accès aux soins ; Accès aux droits
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Les trois adultes-relais travaillent beaucoup sur le terrain, environ 80% de leur temps. Ils travaillent en équipe et se réunissent tous les jours avec Myrto Hannibal. Ils squattent la maison de quartier de Brutus (Eskale) car ils n'ont pas de locaux. Myrto Hannibal étant mis à disposition par la collectivité sur la maison de quartier, ils peuvent traiter au quotidien de leur problématique de travail et mener des réunions d'organisation et de réflexion. L'association les pousse à faire une validation de leurs acquis pour se qualifier.

Association Sportive et Culturelle le Cygne

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salarié : 1
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Jean-Marc Hiram (secrétaire)

Adulte-relais

Phébée Biron
Sexe : femme
Age : 33 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social
Résultat : satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Seule salariée d'une association sportive et culturelle, Phébée Biron n'est en charge ni du sport ni de la culture, elle fait de la réinsertion sociale et professionnelle auprès de jeunes. Les personnes référentes sur lesquelles elle s'appuie sont les assistantes sociales affectées au quartier et non les membres du bureau. Les membres du bureau se réunissent une fois par mois mais elle n'est pas toujours conviée selon les sujets abordés.

Conseil Départemental d'Accès aux Droits (CDAD)

Organisme

Statut **:** GIP
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 61
Nombre d'adultes-relais : 1
Responsable rencontré : Dominique Pannetier (président)

Adulte-relais

Sandra Gilbert
Sexe : femme
Age : 34 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Accès aux droits
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Sandra Gilbert travaille au sein du tribunal de grande instance. Elle est seule par ailleurs au CDAD. Elle fait de l'accès aux droits mais ses connaissances étant limitées, elle fait appel aux différents corps de métier du tribunal pour aiguiller aux mieux les justiciables. Le président Mr Pannetier prend en charge personnellement sa formation de droit. Elle apprend au fur et à mesure selon les problèmes qui lui sont soumis. Sandra Gilbert se passionne pour son travail dans le but de réussir personnellement dans ce milieu et d'évoluer.

Entraides

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 8
Nombre d'adultes-relais : 1
Responsable rencontré : Elsa Goujon (directrice)

Adulte-relais

Elinda Ladeo
Sexe : femme
Age : 42 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Santé et accès aux soins
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Elinda Ladeo travaille dans le milieu de la prévention sida et donc avec les travailleurs du sexe. Elle effectue beaucoup de travail de terrain et coopère avec l'AFDG qui se trouve au village chinois. Elle travaille seule, connaît son travail, et retrouve ses homologues de l'AFDG sur le terrain. Si besoin est, elle peut se tourner avec Elsa Goujon. Aujourd'hui, Elinda Ladeo fait une formation de français et passe aussi son permis de conduire. L'association souhaite pérenniser le poste d'adulte-relais à terme mais les financements ne peuvent être garantis.

Eskale

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 3
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Claude Mortin (président)

Adulte-relais

Ariane Larance
Sexe : femme
Age : 46 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Accès aux droits
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

La mission d'Ariane Larance est très vaste, voir floue. Elle résume son travail par « discuter avec les gens pour savoir les besoins ». Elle a suivi quelques formations par le biais d'intervenants (prévention à la dengue). Le second adulte-relais est en métropole, il semblerait que son contrat se finisse, il ne reviendra donc pas. Son poste est donc à remplacer. Mr Mortin souhaite engager Maria Sacramento-dos-Santos, cette personne travaille déjà comme adulte-relais pour l'ARMSP, mais il soutient qu'elle n'a pas d'activité. Ariane Larance est suivi régulièrement par Claude Mortin mais aussi par Mirto Hannibal (trésorier de l'ARMSP) affecté par la collectivité à la maison de quartier Brutus et servant de tuteur. Il serait aussi membre de l'association. Il semblerait que les différents adultes-relais ayant travaillés pour l'association Eskale soient sortis de la précarité (cf. dossier « bilan du dispositif adulte relais »).

FCPE - CDPE

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : ?
Nombre adulte relais : 1
Responsable rencontré : Christian Porthos (président)

Avis général

Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Le président Monsieur Porthos n'a pas voulu coopérer à l'entretien et ne m'a pas permis d'interroger l'adulte relais présente dans son association. Je n'ai donc aucune information concernant l'association.

Lycée Félix Eboué

Organisme

Statut **:** EPLE
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 200
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Djima RIES (responsable CDI)

Adulte-relais

Odette Kregar
Sexe : femme
Age : 66 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Education
Résultat : satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Odette travaille depuis longtemps au sein de l'établissement, exactement depuis 1993. Elle a commencé en CES puis CEC pour aboutir un contrat d'adulte relais. Elle effectue le même travail depuis toutes ces années et a acquis beaucoup d'expériences notamment depuis l'arrivée de la responsable (Mme Ries), qui lui a transmit de nouvelles méthodes de travail. Elle est réceptive, motivée et toujours en demande d'apprentissage. Son contrat arrive à sa fin et son âge avancé la fait douter d'un possible renouvellement malgré sa forte motivation.
Bien que très utile, ces missions restent éloignés de celles d'un adulte-relais, dans le sens où son activité est plus de l'aide à la recherche documentaire.

Objectif 2000

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Albert Chong a Thung (président)

Adultes-relais

Marie-Claire Coëta
Sexe : femme
Age : 43 ans

André Nong Van Sam
Sexe : homme
Age : 42 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Santé et accès aux soins ; Accès aux droits
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

La présidence de l'association fut reprise récemment. Mr Chong a Thung essaie de restructurer l'organisation de l'association qui n'aurait plus menée d'actions depuis 5 ans. André Nong Van Sam est présent depuis janvier 2008 et fait parti de cette restructuration. Marie-Claire est présente depuis 2002 au sein de l'association. Elle est satisfaite de voir enfin la présidence changer car elle ne s'en sortait plus. Aujourd'hui, elle témoigne d'une attitude communicative au sein de la structure, ce qui n'était pas le cas avant. La tendance est à l'embauche. Aujourd'hui, les résultats sont considérés peu satisfaisants car rien n'est encore fait et la bonne volonté de la nouvelle présidence ne fera pas tout.

Réseau Drogue Solidarité (RDS)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 17
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Daniel Louisy (directeur)

Adulte-relais

Tielana Mande
Sexe : femme
Age : 23 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Santé et accès aux soins ; Accès aux droits
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

RDS est une association d'importance où l'adulte-relais Tielana Mande travaille avec une équipe éducative. Elle n'est pas seule sur le terrain, elle est toujours accompagnée. La direction organise des réunions tous les jeudis pour faire une mise au point de 8h30 à 11h. L'équipe parle de ses interventions, ils font des études de cas, c'est un apprentissage, un moment de formation. D'autre part, Tielena pense à son avenir et veut reprendre des études pour se qualifier dans le milieu.

Samu Social

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 24
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Daphné Borel (directrice)

Adultes-relais

Ritawatie Ramjas
Sexe : femme
Age : 38 ans

Jean-Michel Joseph
Sexe : homme
Age : 33 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Santé et accès aux soins ; Accès au droit
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Les deux adultes-relais travaillent en équipe, plus précisément en binôme. Ils partent en maraude en binôme dans les quartiers de Cayenne. La directrice voudrait même augmenter l'équipe en maraudage pour mélanger encore plus de corps de métiers pour un meilleur apprentissage. Aujourd'hui, le Samu Social se réorganise car ils sont rentrés dans des nouveaux locaux. La directrice réalise des réunions personnelles et des réunions de synthèse. Les postes seront pérennisés.

Union Départementale de la Confédération Syndicale des Familles (UDCSF)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Cayenne
Nombre de salariés : 1
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Léon Jean-Baptiste Edouard (président)

Adulte-relais

Jacintha Sandiford
Sexe : Femme
Age : 43 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Activités socio-culturelles – Accès aux droits
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Jacintha vient tout juste de s'installer dans le local de la cité Raban. Elle ne possède aucun matériel pour travailler et animer des ateliers avec les enfants. Elle doit aussi recevoir les habitants pour les conseiller et faire de l'accompagnement administratif. Jacintha n'a aucune formation pour cela, elle est animatrice. Le président exerce la même activité que Jacintha (conseil /accompagnement administratif) sur Kourou. Il s'agit du même type d'association. Elles sont reliées par le réseau national qui leur serait apparemment d'une grande aide.

A Kourou

Association pour le Développement Social et la Solidarité Urbaine de Kourou (ADSSUK)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salariés : 9
Nombre d'adultes-relais : 5
Responsable rencontré : Henri Santos de Suza (coordinateur)

Adultes-relais

Norma Maasie
Sexe : femme
Age : 44 ans

Mikela Gabrielle
Sexe : femme
Age : 34 ans

Gaëtan Benis
Sexe : homme
Age : 32 ans

Gamaliel Touzé
Sexe : Homme
Age : 33 ans

Claudine Tahuité-Vasquez
Sexe : femme
Age :?

Avis général

Domaines d'intervention : Santé et accès aux soins ; Education, formation et parentalité ; Accès aux droits et lutte contre les discriminations
Résultat : satisfaisant, peu satisfaisant (Gamaliel Touzé)
Encadrement : peu satisfaisant

L'association ADSSUK possède deux sites. Le premier, avenue Victor Hugo, regroupe l'administration ainsi que l'ensemble des salariés traitant de l'accompagnement administratif des kourouciens et des cours de langues étrangères. Seuls deux des adultes relais sont en retrait. Il s'agit de Gamaliel et Claudine qui traitent de la prévention sexualité-sida au près des travailleurs du sexe. C'est d'ailleurs cette action qui pose problème au sein de l'association. Le coordinateur Mr Santos de Suza ne serait apparemment pas apte à gérer une action santé comme celle-ci. Claudine Tahuité-Vasquez serait selon lui absente lors de l'entretien, mais en définitive, elle aurait déposée sa démission. D'autre part, Gamaliel Touzé ne serait pas apte non plus à remplir sa mission, sa religion l'empêcherait d'accomplir correctement son travail.

Association Kouroucienne d'Aide aux Ti'Jeunes (AKATI'J)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salariés : 46
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Estelle Epailly (directrice administrative)

Adultes-relais

Monique Homont
Sexe : femme
Age : 56 ans

Nelson Paes
Sexe : homme
Age : 56 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Santé et accès aux soins
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

L'Akati'j est une structure importante où le personnel travaille en équipe avec des professionnels. Les adultes-relais bénéficient de formation, Nelson est notamment en CIF (congé individuel de formation) en ce moment. Estelle était leur ancienne coordinatrice et reste à leur écoute malgré son évolution et son déplacement géographique dans les bureaux administratifs. Aujourd'hui, Akati'j propose à Monique et Nelson un CDI.

Confédération Associative de Convergence Humanitaire et d'Echanges (CACHE)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Gérald Sailtilme (président)

Adultes-relais

Micmase Lubin
Sexe : femme
Age : 33 ans

Joseph Dorcena
Sexe : homme
Age : 47 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education, alphabétisation et parentalité
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Les deux adultes-relais de l'association CACHE font tous deux du soutien scolaire dans le quartier de l'Anse. Ils sont les seuls salariés de l'association et déclarent être présents toute la journée, tous les jours de la semaine, pourtant ils exercent chacun une autre activité. En effet, Joseph Dorcena a créé une entreprise de sécurité et Micmase Lubin une entreprise dénommée « Kourou Prestation Administrative ». Les deux adultes-relais ont été présidents de l'association et ont délaissé ce poste à Gérald Sailtilme pour être salariés. Le président travaille dans le bâtiment, je n'ai pu le rencontrer facilement ce qui démontre sa disponibilité pour l'association, telle que celle des salariés.
Les missions exercées par les adultes-relais ne sont pas en cohérence avec l'article 1 de la convention.

Centre Nautique de Kourou (CNK)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salarié : 7
Nombre adulte relais : 2
Responsable rencontré : Yann Saliou (directeur)

Adultes-relais

Hervé Delmar
Sexe : homme
Age : 44 ans

Jean-René Macia
Sexe : homme
Age : 49 ans

Avis général

Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Les deux adultes relais travaillent essentiellement pour la réinsertion de personnes en CIA, mais aussi avec des enfants situés sur le programme OVVV. Ils travaillent en équipe sur le site de la Pointe des Roches. Hervé Delmar, de part sa formation d'éducateur spécialisé, est situé au dessus de Jean-René Macia hiérarchiquement. Le poste d'Hervé devrait être pérennisé tandis que Jean-René finit son contrat d'un an au mois d'avril et doit être remplacé. En effet, Yann Saliou (directeur) veut développer le poste et voudrait trouver une personne qui puisse faire l'interface à terre mais aussi encadrer sur l'eau.

Collège Victor Schoelcher

Organisme

Statut **:** EPLE
Commune : Kourou
Nombre de salariés : 90
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Lucien Lordinot (principal)

Adulte-relais

Idio Soké
Sexe : homme
Age : 40 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education, alphabétisation et parentalité ; Lien social, citoyenneté et participation à la vie publique
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Idio travaille pour le collège depuis plusieurs années. Avant d'obtenir un contrat adulte-relais, il était en CES puis CEC. Il travaille en équipe avec les autres employés à la vie scolaire. Ces origines lui permettent de faire des traductions pour le personnel de l'école mais aussi dans le village Saramaca pour les parents. Le directeur se heurte à un problème au niveau d'une possible prolongation pour Idio, dans la mesure où il est étranger et qu'il est confronté à des problèmes administratifs.

Confédération Syndicale des Familles de Kourou (CSFK)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salarié : 1
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Marie-Evange Auguste

Adulte-relais

Léon Jean-Baptiste-Edouard
Sexe : homme
Age : 47 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education, parentalité ; Accès aux droits
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Mr Jean-Baptiste Edouard est adulte-relais pour le CSFK mais aussi président pour l'UDCSF à Cayenne. Les deux associations sont sous le même réseau national. Aujourd'hui, Mr Jean-Baptiste Edouard prétend faire plusieurs permanences dans la semaine au local du CSFK, ce qui ne semble pas être réellement le cas. La présidente, de part le passé de Mr Jean-Baptiste Edouard, le laisse gérer seul l'association. Elle lui fait entièrement confiance et ne s'informe que très peu sur l'état de viabilité et de rendement de son association. Ils prétendent s'appuyer régulièrement sur le réseau national qui leur donnerait beaucoup de conseil.

Groupement de Recherche et d'Innovation pour le Développement (GRID)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salariés : 5
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Katy Monnier (directrice)

Adulte-relais

Michèle Gaspard
Sexe : femme
Age : 47 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Santé et accès aux soins
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Michèle Gaspard est employée du GRID qui se trouve sur Cayenne. Son bureau se trouve par ailleurs sur Kourou sur le campus agronomique. Elle travaille donc seule sur la commune. Le salaire de Michèle Gaspard est subventionné par le contrat adulte-relais mais aussi par la DSDS. C'est d'ailleurs la DSDS, beaucoup plus que le GRID en lui-même, qui encadre son travail. L'adulte-relais est passionné par son travail et donne beaucoup de son temps. L'encadrement faible de son association est compensé selon elle par la DSDS mais aussi par son autonomie. Elle ne souhaite pas être trop cadrée.

La Ludothèque

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salarié : 1
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Sylvie Eugène (trésorière)

Adulte-relais

Marie Florimont
Sexe : femme
Age : 39 ans

Avis général

Domaine d'intervention : Actions socio-culturelles et/ou sportives
Résultat : satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Marie travaille depuis 2001 à la Ludothèque. Elle était en CIA avant d'obtenir le statut. Les matinées sont réservées au travail à la ludothèque avec les parents et les enfants. En revanche, la Ludothèque perçoit une subvention supplémentaire de la commune pour que Marie aille faire des animations l'après-midi à la maison de quartier de la Cité du Stade. Marie est confrontée à des problèmes avec la direction qui ne lui donne rien pour aller travailler sur la maison de quartier estimant que cela ne les regarde pas. La présidente, Mme Stéphanie Konojacki, ne s'est pas déplacée pour l'entretien des adultes-relais estimant que ce n'était pas son problème. Elle tient des propos désobligeants à Marie. Mme Konojacki fait ouvertement tout pour que l'adulte relais démissionne, tandis que Marie elle tient le coup et tente de faire valider un avenant à son contrat pour mettre fin à son travail au sein de la Ludothèque.

Mairie de Kourou (Antenne de Justice)

Organisme

Statut **:** Collectivité Locale
Commune : Kourou
Nombre de salariés : 4 à l'Antenne de Justice
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Sergine Rougier (responsable)

Adulte relais

Milène Antoinette
Sexe : femme
Age : 36 ans

Avis général

Résultat : satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Milène Antoinette est en contrat adulte relais avec la mairie de Kourou et notamment avec le contrat de ville. Elle est basée à l'antenne de justice de Kourou et sous la responsabilité de Madame Rougier. Elle travaille au sein d'une équipe, se situe dans les mêmes bureaux ce qui permet de communiquer aisément. Elle est dynamique et en demande constante d'apprentissage.

Mairie de Kourou (Contrat Urbain de Cohésion Sociale)

Organisme

Statut **:** Collectivité locale
Commune : Kourou
Nombre de salariés : 13 au CUCS
Nombre d'adultes-relais : 3
Responsable rencontré : Jeanne Varlin (chef de projet)

Adultes-relais

Fausse Mombrun
Sexe : femme
Age : 30 ans

Ghislaine Benou
Sexe : femme
Age : 31 ans

Shirley Noordwijk
Sexe: femme
Age: 37 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Prévention de la délinquance, citoyenneté ; Education et parentalité ; Lien social et participation à la vie publique
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Les trois adultes-relais sont en poste à la maison de quartier de la Cité du Stade. Elles sont affiliées chacune à une thématique différente. Aujourd'hui, elles doivent effectuer un travail de terrain en relation avec leur thématique pour rendre compte de l'environnement et développer des actions de proximité. Aucunes d'entre elles ne semblent réellement fixées sur son travail. Jeanne Varlin souhaite en ce moment les faire réfléchir sur leur poste pour qu'elle se place dans le milieu de la médiation. De leur côté, la perspective de développer et définir leur travail ne leur plait pas. Elles sont perdues et aimeraient être orientées sur leurs actions, elles n'arrivent pas à visualiser leur missions.

Montargue

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adultes- relais : 2
Responsable rencontré : Denis Gerval (trésorier)

Adultes-relais

Patricia Lambert
Sexe : femme
Age : 36 ans

Jean-Philippe Appolinaire
Sexe : homme
Age : 37 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education *;* Activités socio-culturelles
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

L'association Montargue a porté le projet de réhabilitation des locaux situés derrière l'église du Vieux Bourg et appartenant à l'église. En contre parti de l'occupation des locaux par l'association, Jean-Philippe et Patricia, en plus de remplir leur rôle d'adultes-relais et d'accueillir les enfants, doivent gérer le reste des locaux (carbet, salles). Ces lieux sont empruntés et utilisés par d'autres associations pour différentes actions et rassemblements. Les adultes-relais portent l'association, ils travaillent en équipe et se divisent les groupes d'enfants. L'association s'oblige à former au mieux ces adultes relais pour les faire sortir de leur situation précaire.

Prévention contre l'Alcool et le Tabagisme (PAT)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Kourou
Nombre de salarié : 1
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Candice Lopez (directrice)

Adulte-relais

Candice Lopez
Sexe : femme
Age : 37 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Santé et accès aux soins
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Candice Lopez est la seule salariée de l'association, elle est à la fois adulte-relais et directrice. L'association compte tout de même un président, le Dr Cheney (psychiatre). Seule personne active sur l'association, elle fait ressentir son manque de polyvalence sur les activités, notamment sur la présence de terrain. Elle fait de l'accompagnement à la santé mais surtout de la consultation en accompagnement psychologique. Elle est surchargée par le travail et ne compte pas ces heures. Elle est passionnée par son métier et s'investit beaucoup. La présence du Dr Cheney est apparemment rare et difficile de par son emploi du temps mais l'encadrement actuel semble lui convenir.

A Matoury

Ecole des Parents et des Educateurs de Matoury (EPEM)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Matoury
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Jean-Michel Collignon (directeur)

Adultes-relais

Isabelle Collignon
Sexe : femme
Age : 49 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education et parentalité
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Jean-Michel et Isabelle Collignon sont mariés et gèrent ensemble le fonctionnement de l'association qui se trouve au sein de leur habitation. Les activités menés par l'association sont nombreuses et rencontrent apparemment un succès important. Censé représenté l'Est guyanais ils sont limités par la commune de Matoury. Fière de porter une association englobant l'Est guyanais, la commune de Matoury en revanche ne valide pas les déplacements autres que sur sa commune pour des raisons financières.
Le fait que Jean-Michel et Isabelle Collignon soient mariés, les temps de communication et de réunion n'en sont que multipliés pour une réflexion optimale du fonctionnement de l'association.

La Luna

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Matoury
Nombre de salariés : 4
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Lunie Janvier (directrice)

Adultes-relais

Lunie Janvier
Sexe : femme
Age : 58 ans

Claudia Sorbée
Sexe : femme
Age : 43 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Accès aux droits ; Education
Résultat : satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Elles travaillent toutes les deux depuis plus de 6 ans. Claudia Sorbée a commencé avec un CIA de 6 mois avant d'obtenir le contrat d'adulte-relais et Lunie Janvier était la présidente de l'association avant de délaisser ce rôle pour être salariée de l'association. Aujourd'hui, Mme Janvier est toute de même la responsable de la structure et gère donc plus que sa mission d'adulte-relais. Les difficultés financières se font ressentir pour mener à bien leurs actions, le public bénéficiant de leur aide est en grande précarité et les moyens se font rares. D'autre part, Claudia Sorbée se plaint de paiement irrégulier concernant son salaire. Il semblerait qu'elle soit payée avec beaucoup de retard, elle perçoit régulièrement deux mois de travail simultanément pour conforter le mois de travail précédent manquant.

Guyanais Associés contre l'Illettrisme et la Délinquance (GACID)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Matoury
Nombre de salariés : 3
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Vannetar James (directrice du centre d'activité)

Adultes-relais

Vannetar James
Sexe : femme
Age : 58 ans

Wilma Douglas
Sexe : femme
Age : 51 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Accès aux droits ; Activités socio-culturelles
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Mme James et Mme Douglas font un travail considérable au niveau de la cité Copaya. Mme Douglas anime beaucoup d'ateliers mais apporte aussi son aide au niveau des traductions pour des personnes en difficultés face aux institutions. Mme James est écrivain public et se charge du point écoute. Au delà de ces fonctions, elle est directrice du centre d'activité. Le président est absent et se trouve en métropole depuis 2 ans ce qui met la stabilité de l'association en balance.
Par ailleurs, elles effectuent des formations par le biais de l'association (BAFA). Mme James serait apparemment prolongée en CDI.

Union Sportive de Matoury Section Cyclisme

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Matoury
Nombre de salariés : 3
Nombre d'adultes-relais : 3
Responsable rencontré : Armand Brune (président)

Adultes-relais

Carlita Julien
Sexe : femme
Age : 40 ans

Marie-Joseph Taubira
Sexe : femme
Age : 41 ans

Tania Sampson
Sexe : femme
Age : 38 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education ; Accès aux droits ;
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

L'Union Sportive de Matoury Section Cyclisme représente une association menant des activités liées au vélo. En l'occurrence, cette association ne présente pas encore d'activité sportive. En effet, le cyclisme est une activité qui nécessite un minimum de matériel onéreux, ne possédant pas les crédits pour, l'association anime du soutien scolaire mais aussi de l'accompagnement administratif pour soutenir la population de la cité Copaya. L'avenir leur permettra peut être de mettre à jour leur activité cyclisme. L'association comprend 3 adultes-relais qui ont leur marque au sein de la cité. Par ailleurs, un bénévole présent constamment devait se voir attribuer le dernier poste d'adulte-relais occupé à ce jour par Mme Taubira. Il s'agit d'un garçon de 26 ans handicapé qui a suivi une formation en informatique et qui devait animer l'activité multimédia. La dérogation demandée par Mr Brune pour pouvoir le mettre sur le poste malgré son âge lui a été refusée.

A Rémire-Montjoly

Agora

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Rémire-Montjoly
Nombre de salarié : 1
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Franck Elina (président)

Adulte-relais

Myriam Dufay
Sexe : Femme
Age : 31 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Santé et accès aux soins
Résultat : satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

L'adulte-relais, Myriam Dufay, travaille en parfaite autonomie. Elle est cofondatrice de l'association et a créé son propre poste. Elle porte donc a elle seule la mission globale de l'association. Le président, Franck Elina, est en contact permanent avec elle mais lui laisse la responsabilité de l'association et de la charge de travail, tache qu'elle semble assumer totalement. Le travail de réseau avec d'autres associations est une méthode de travail importante pour Myriam Dufay. Bien placée dans le monde associatif étant présidente de DAAC et secrétaire de deux autres structures, elle croise le travail, les actions et l'entraide avec ces autres structures. Indépendamment de l'association, elle exercerait une profession libérale. Malgré la surcharge de travail qui lui est associée avec ces différentes fonctions, elle semble gérer son temps et surtout mener ces actions avec dynamisme et intérêt.

Développement, Accompagnement, Animation, Coopération (DAAC)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Rémire-Montjoly
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Myriam Dufay (présidente)

Adultes-relais

Vanessa Torillioux
Sexe : femme
Age : 30 ans

José Hermenegildo
Sexe : homme
Age : 40 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Education et parentalité
Résultat : satisfaisant (V. Torilloux), très satisfaisant (J. Hermenegildo)
Encadrement : satisfaisant

Vanessa et José travaillent au cœur de la BP 134, ils œuvrent tous les deux avec beaucoup de dynamisme pour des missions différentes. Vanessa Torilloux se penche plus vers les femmes de par sa formation en cosmétique et les aide à retrouver confiance en elle, tandis que José Hermenegildo s'occupe dès la première heure des enfants et est aujourd'hui le référent du quartier. Il peut travailler jour et nuit pour rendre service et aider la population. Le local de l'association se trouve dans son propre domicile ce qu'il fait qu'il ne quitte jamais le travail. Il met même ses véhicules à disposition de l'association. Le contrat d'adulte-relais qu'occupe José est plus qu'un travail mais un mode de vie. Myriam Dufay elle-même adulte-relais à Agora s'inscrit ici comme présidente. Il existe une bonne cohésion au sein de l'association car ils ont tous par le passé travaillé ensemble à l'Association Pirouette Cacahouète.

Espace enfant

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Rémire-Montjoly
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Brigitte Le Divelec

Adulte-relais

Corinne Mazaev
Sexe : femme
Age : 47 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Activités socio-culturelles ; Santé
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Corinne Mazaev entame sa 6ème année en tant qu'adulte-relais au sein d'Espace Enfant. Elle exerçait déjà pour l'association en tant que bénévole avant d'occuper le poste d'adulte-relais. La présidence a changé trois fois depuis qu'elle connaît l'association. Aujourd'hui, de par son ancienneté, elle occupe le poste clé de la structure. Débordée entre les activités et la gestion, elle est secondée depuis peu par un CAE. L'encadrement tenu aujourd'hui par Brigitte Le Divelec semble être satisfaisant pour chaque parti. Quelques problèmes au niveau des locaux semblent les freiner dans leurs activités. En effet, l'association Espace Enfant n'est autre que la Ludothèque de Rémire-Montjoly et se situe dans les locaux du centre de loisirs. Aussi, ils doivent impérativement respecter les horaires du centre et ne possède aucune clé des lieux, ni code pour l'alarme.

Lycée Léon Gontran Damas

Organisme

Statut **:** EPLE
Commune : Rémire-Montjoly
Nombre de salariés : 120
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Firmin Atticot (proviseur)

Adulte-relais

Lucie Allaume
Sexe : femme
Age : 52 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Lucie Allaume travaille pour le lycée Damas depuis de nombreuses années. Elle a commencé sa carrière dans l'établissement sous différents contrats (CES, CEC) avant d'être adulte-relais. Elle travaille toujours en équipe, notamment avec la CPE, la COP (conseillère d'orientation et psychologue), l'assistante sociale, le médecin, le proviseur et le proviseur adjoint. Son contrat se finit en 2009, le proviseur Monsieur Atticot reconnaît son grand intérêt mais ne semble pas au courant des modalités de fin de contrat et donc de la suspension des subventions et du poste s'il ne peut le prendre en charge avec les fonds propres de l'établissement.

A Saint-Laurent du Maroni

Association des Parents d'Elèves des Etablissements Scolaires de Saint-Laurent du Maroni (APEESSLM)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 17
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Andréa Randrianjohany (trésorière)

Adulte-relais

Métira Tamma
Sexe : femme
Age : 33 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education et parentalité
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Métira est en contrat adulte-relais avec l'APEESSLM mais elle bénéficie aussi d'un complément de salaire par le contrat de ville. Métira Tamma coordonne les autres structures responsables d'animations au niveau du périscolaire. Elle a quelques difficultés à trouver sa place, étant subventionné par le contrat de ville elle donne l'image d'un espion et le travail avec les partenaires s'en trouve quelque peu compliqué. Par ailleurs, l'APEESSLM ne possède pas de locaux, Métira travaille entre chez elle et le contrat de ville. Au niveau de l'encadrement Andréa Randrian–Johany et Céline Delaval donne chacune leurs avis et leurs exigences. Métira va profiter d'une formation informatique avec l'APEESSLM.

Centre de Culture et de Loisirs (CCL)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 17
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Arielle Bertrand (directrice)

Adultes-relais

David Catorc
Sexe : homme
Age : 30 ans

Cédric Dussurget
Sexe : homme
Age : 29 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Education ; Activités socio-culturelles et sportives
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Les deux adultes-relais travaillent dans le cadre du périscolaire. Ils sont responsables chacun d'un quartier, coordonnent des animateurs et sont eux même coordonnés par Métira Tamma (adulte-relais APEESSLM/contrat de ville). Le travail se complique à cause de l'augmentation des effectifs au niveau des inscriptions d'enfants et le peu de moyen au niveau matériel ainsi qu'au niveau des animateurs. Les missions et les responsabilités s'ajoutent, le contrat d'adulte relais ne correspondrait plus avec le travail effectué sur le terrain selon les deux animateurs. Mme Bertrand de son côté semble vouloir diriger le tout et ne laisse pas Métira Tamma prendre sa place de coordinatrice.

Collège Albert Londres

Organisme

Statut **:** EPLE
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 100
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Farida Bachi (CPE)

Adulte-relais

Roméo Tooy
Sexe : homme
Age : 34 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Parentalité ; Lien social
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Roméo Tooy travaille avec l'équipe de vie scolaire et notamment avec les CPE. Il sert d'interlocuteur au niveau des familles et est d'une aide très précieuse à l'établissement. Il ne compte pas ses heures, et la CPE fait remarquer que c'est à moindre dédommagement. Les remboursements de frais de carburant sont forfaitaires et sont faibles par rapport à la quantité réelle consommée. Le proviseur m'avait fixé un rendez vous auquel il a dérogé pour une réunion sur Cayenne, aussi j'ai interrogé son supérieur hiérarchique le plus proche de lui et de son activité.

Cosma Foot

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent-du-Maroni
Nombre de salariés : 8
Nombre d'adultes- relais : 3
Responsable rencontré : Henri-Louis Badamie (président)

Adultes-relais

Hambel Difou
Sexe : homme
Age : 29 ans

Ricardo Panate
Sexe : homme
Age : 35 ans

Daniel Acolimi
Sexe : homme
Age : 34 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Actions sportives
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Les adultes-relais de Cosma foot entraînent des enfants et font des animations football en périscolaire. Le Cosma foot a recruté des médiateurs sociaux qui sont en définitive des entraîneurs de football. Eux même se considèrent ainsi et ne pensent pas être fait pour occuper un poste de médiation. Le président éprouve aussi des doutes au niveau de leur assiduité. Il doit se déplacer sur le terrain par surprise pour vérifier que les entraîneurs font bien acte de présence ou preuve de ponctualité. Les actes d'incivilités sont présents sur le terrain, affirme le président, la médiation sociale serait utile mais les personnes employées ne sont pas en adéquation avec le travail demandé.

Ecole des Parents et des Educateurs Ouest-Guyanais (EPEOG)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 4
Nombre d'adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Nora Dheroui

Adultes-relais

Francisca Léger
Sexe : femme
Age : 26 ans

Nora Dheroui
Sexe : femme
Age : 43 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Parentalité
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Nora Dheroui est cofondatrice de l'association EPEOG, elle en est directrice mais a aussi créé son poste d'adulte relais. Il est certain que Mme Dheroui remplit plus que sa tache d'adulte-relais. L'équipe se compose de quatre femmes qui se concertent très fréquemment pour des moments de réflexion. Nora Dheroui est issue de la formation et prend à cœur cette notion. Elle essaie de faire bénéficier chacune d'entre-elles du maximum d'informations et de formations possibles. Pour elle, les métiers de médiation sont beaucoup plus complexes que l'on ne pense. Les adultes-relais aujourd'hui doivent être formés car ils ne sont pas aptes à partir sur le terrain avec juste pour outil leur maturité. A terme, Nora Dheroui voudrait laisser les commandes de l'association à Francisca Léger pour que ce soit une femme du quartier qui gère une association de proximité.

Idées Conseils Ouest (ICO)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 2
Nombre d'adultes- relais : 2
Responsable rencontré : Jean-Marc Victor (administrateur)

Adultes-relais

Josiane Abena
Sexe : femme
Age : 35 ans

Sylvain Sjirio
Sexe : homme
Age : 32 ans

Avis général

Domaines d'interventions : Appui aux associations
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

L'association Idées Conseils Ouest refait son apparition après un redressement judiciaire. Les deux adultes-relais, seuls salariés, étaient déjà présents au sein de la première association. Mr Victor est allé les rechercher pour recommencer les mêmes actions. Il compte recruter une autre personne (peut être un VCAT) ayant des connaissances un peu plus approfondies en droit pour les aider. Même réflexion qu'à la direction de la régie de quartier, Jean-Marc Victor regrette la contrainte de l'âge au niveau des conventions adulte relais. Pour lui, des jeunes formés seront plus efficaces que des personnes matures sans formation.

In’pact

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : ?
Nombre d’adultes-relais : 2
Responsable rencontré : Sandrine Louiset (chef de service éducatif)

Adultes-relais

Audry Belfor
Sexe : femme
Age : 39 ans

Marlène Jobeni
Sexe : femme
Age : 31 ans

Avis général

Domaines d’intervention : Accès aux droits ; Lien social ; Actions sociaux-culturelles ; Santé
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Les deux adultes relais travaillent en équipe avec des éducateurs spécialisés. Autonomes elles mènent à bien leurs activités. Elles effectuent beaucoup d’animation, manifestation et se déplacent sur le fleuve pour avoir une zone de travail la plus élargie possible. L’association leur a fait bénéficier de formation et s’attache beaucoup à cet aspect. D’autre part, Sandrine Louiset les motive pour passer une validation des acquis pour prétendre à un niveau de qualification. La structure souhaite pérenniser les postes à terme.

Mairie de Saint-Laurent du Maroni

Organisme

Statut **:** Collectivité locale
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 8
Nombre d'adultes- relais : 2
Responsable rencontré : Céline Delaval (chef de projet)

Adultes-relais

Jean-Michel Chong-a-Thung
Sexe : homme
Age : 41 ans

Renaldo Achthoven
Sexe : homme
Age : 49 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Education ; Actions socio-culturelles et sportives
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

Les deux adultes-relais travaillent en autonomie dans des domaines différents, ils permettent d'étendre des missions pour de nouveaux besoins et de toucher des populations « isolées ». Aujourd'hui, Céline Delaval est consciente de laisser le champ libre à Jean-Michel et Renaldo et de ne pas prendre assez de temps pour faire des réunions de fonctionnement. En revanche, Céline Delaval est la seule chef de projet qui essaye de mettre en réseau les adultes-relais. Une fois par mois, elle propose une réunion avec tous les adultes-relais de Saint-Laurent du Maroni, en plus d'une réunion de réflexion, un professionnel fait une intervention ce qui permet aussi aux médiateurs de se former.

Mama Bobi

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 17
Nombre d'adultes- relais : 2
Responsable rencontré : Gérard Guillemot (président)

Adultes-relais

Marc Perroud
Sexe : Homme
Age : 35 ans

Randolf Liega
Sexe : homme
Age : 44 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Accès aux droits
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

Les adultes-relais, ainsi que le président de l'association, ne sont pas capables de donner une définition et une vision claire de leurs projets et de leurs actions. Le travail de médiation interculturelle est vaste, leurs actions sont flous et générales, malgré un travail d'équipe et de réflexion commune régulière.

Régie de quartier

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 18
Nombre d'adultes-relais : 4
Responsable rencontré : Jean-Marc Victor (directeur)

Adultes- relais

Del Pichine
Sexe : homme
Age : 60 ans

Ramon Donga
Sexe : homme
Age : 34 ans

Emma Cetout
Sexe : femme
Age : 33 ans

Rita Sante
Sexe : femme
Age : 40 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social ; Cadre de vie
Résultat : satisfaisant
Encadrement : satisfaisant

La régie de quartiers compte 4 adultes-relais. Chacun devait travailler sur un quartier différent mais ils se sont organisés autrement pour ne pas laisser les femmes seules sur le terrain. Ils ne travaillent donc jamais seul mais toujours à quatre. Cette méthode leur donne une force de groupe et de l'assurance. Aujourd'hui, l'objectif est de continuer à travailler en équipe mais que chacun est un thématique différente sur le terrain. Ils contribuent à l'amélioration de la vie des quartiers comme celui de la Charbonnière où ils ont commencé des actions telles que le ramassage des déchets. Jean-Marc Victor regrette la contrainte de l'âge au niveau des conventions adultes-relais. Pour lui, des jeunes formés seront plus efficaces que des personnes matures sans formation.

Service d'Aide aux Victimes d'Infractions Pénales (SAVIP)

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent du Maroni
Nombre de salariés : 4
Nombre d'adultes-relais : 3
Responsable rencontré : Françoise Martinez

Adultes-relais

Carmen Maillot
Sexe : femme
Age : 48 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Accès aux droits
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

L'association Savip détenait une antenne sur Kourou qui n'existe plus. Sur Saint-Laurent l'association survit. Il semblerait que le Ministère de la Justice ait diminué ses crédits de subvention, l'association ne peut donc pas subvenir à ses besoins. Lors de mon déplacement pour m'entretenir avec les adultes-relais, seule une adulte relais était présente, les autres étant en congé. La présidente de l'association est en métropole depuis quelques temps pour des raisons médicales, ce qui montre encore fois le manque de stabilité de l'association.

Top 6 Création

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent-du-Maroni
Nombre de salarié : 1
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Michèle Rosenfeld (présidente)

Adulte-relais

Rita Graves
Sexe : femme
Age : 59 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Actions socio-culturelles
Résultat : peu satisfaisant
Encadrement : peu satisfaisant

Rita Graves travaillait pour l'association sous forme d'un autre contrat aidé avant d'obtenir le poste d'adulte-relais. Son activité se résume à des cours de couture pour les femmes et les enfants. La présidente, Mme Rosenfeld, n'a pas voulu coopérer à l'entretien ce qui résume son inquiétude face à cette évaluation, son employée ne remplissant pas les conditions d'embauche d'un médiateur social mais plutôt d'une animatrice en couture.

Tremplin

Organisme

Statut **:** Association
Commune : Saint-Laurent-du-Maroni
Nombre de salariés : 9
Nombre d'adulte-relais : 1
Responsable rencontré : Frédéric Dargent (directeur)

Adulte-relais

Thomas Kwadjani
Sexe : homme
Age : 34 ans

Avis général

Domaines d'intervention : Lien social
Résultat : très satisfaisant
Encadrement : très satisfaisant

L'A-R travaille en équipe avec des professionnels, notamment des éducateurs spécialisés. Il a suivi une formation « approche systémique en travail social » proposé par l'association. Il apporte une vision différente et importante pour déceler les codes de la culture « noir marron ».