

cee

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

50

**Les Adultes relais,  
six ans après le lancement  
du dispositif (2000-2005)**

---

Octobre 2008

Cécile Baron, Baptiste Brossard,  
Patrick Nivolle, Nicolas Schmidt

Rapport de recherche



Les Adultes relais,  
six ans après le lancement  
du dispositif (2000-2005)

CECILE BARON

*Centre d'études de l'emploi*

BAPTISTE BROSSARD

*Centre d'études de l'emploi*

PATRICK NIVOLLE

*Lise UMR 5262 Cnam/CNRS*

NICOLAS SCHMIDT

*CEE-Tepp (FR n° 3126, CNRS)*

ISSN 1629-5684  
ISBN 978-2-11-098174-5

## Les Adultes relais, six ans après le lancement du dispositif (2000-2005)

### RESUMÉ

Le programme Adultes relais, destiné au secteur non marchand, démarre en 2000, avec l'objectif de développer la médiation sociale et culturelle pour « améliorer, dans les quartiers relevant de la politique de la ville, les rapports sociaux dans les espaces publics ou entre les habitants et les services publics ». Les principales missions des adultes relais sont : accueillir, informer et accompagner les habitants dans leurs démarches avec les services publics ; accompagner et renforcer la fonction parentale ; développer les capacités d'initiative et de projet, etc.

L'employeur signe une convention de trois ans, renouvelable une fois, avec l'État, qui lui verse 80 % du Smic. Les adultes relais doivent être âgés d'au moins 30 ans, résider dans une zone urbaine sensible, être sans emploi ou en contrat aidé. Fin 2006, on comptait 6 900 conventions signées sur l'ensemble du territoire français (Source : Dares 2006). L'objectif initial de 10 000 postes n'est pas atteint à cause de freins institutionnels et statutaires ; de la décision d'arrêter le dispositif, suivie du revirement de novembre 2005 ; de l'insuffisante professionnalisation des petites associations potentiellement visées.

L'enquête du CEE réalisée entre octobre 2005 et mars 2006 fait suite à celle de 2001-2002 (Baron, Nivolle, 2003). Elle se compose de 67 entretiens auprès d'employeurs et de salariés dans 30 structures (23 associations, 4 collèges, 3 communes) d'Ile de France, du Nord et du Rhône. Une dizaine d'entretiens ont également été menés avec des responsables institutionnels chargés de la mise en œuvre et du suivi de la mesure.

Cette recherche met en évidence quatre manières de concevoir la médiation selon l'organisation de la structure et les objectifs fixés à cette activité :

- Un accompagnement individualisé fondé sur la relation d'aide, conçu par des professionnels sur la base de leur expertise et de celle des pouvoirs publics pour faciliter l'insertion des personnes et la cohésion sociale ;
- Une intervention initiée par des professionnels du travail social visant à peser sur les institutions et l'autorité politique ; la démarche articule une relation d'aide et une action collective pour la reconnaissance des identités culturelles plurielles et la participation des habitants à la vie de la cité ;
- Un accompagnement individuel, fondé sur une proximité sociale et culturelle avec les habitants ou une auto-expérience des situations afin de faciliter l'accès aux droits, d'aider dans les différentes démarches de la vie quotidienne ou de favoriser le lien entre les personnes ;
- Une action visant l'émergence d'un espace de citoyenneté et de mobilisation collective.

Du côté des employeurs, nous avons distingué quatre usages de la mesure :

- Pour la moitié des associations rencontrées, le contrat aidé constitue une aide au développement des activités largement assurées par le bénévolat, pour améliorer les conditions de vie dans les quartiers populaires, à partir d'un diagnostic des difficultés que rencontrent ses habitants ;
- Dans une douzaine d'associations de santé dite « communautaire » et d'insertion sociale et professionnelle, le contrat aidé permet à une personne engagée pour son expérience de vie et son

militantisme, ou son appartenance à un même milieu culturel, de conduire une action expérimentale auprès de populations spécifiques ;

- Un objectif principal d'insertion professionnelle dans une fonction de médiation et/ou un emploi durable, pour peu d'employeurs mais un nombre élevé de conventions : une association d'Éducation populaire et des structures rattachées au secteur des transports ;
- Une aide à l'expérimentation d'une fonction nouvelle au sein de collèges ou de communes : pour ce petit nombre d'employeurs et de conventions, la fonction de médiation renforce d'autres mesures locales autour de l'école ou d'activités d'animation des quartiers, et consiste aussi à régler des conflits et apaiser des tensions.

La professionnalisation dans la médiation sociale s'apprécie par le devenir des personnes, celui des métiers et celui de la fonction. Le devenir des personnes dépend de leur engagement pour obtenir un diplôme, un titre ou une certification, et de la capacité des employeurs à soutenir cet effort. Il suppose surtout la capacité des pouvoirs publics à accompagner le projet professionnel des personnes en contrat aidé. Au cours de cette enquête, le devenir des Adultes relais apparaît conforté par des perspectives de formation dans un métier ou un emploi qualifié au terme du dispositif. Cependant, un titre reconnu et transférable ne peut conduire à un emploi que si des débouchés réels existent sur le marché du travail pour cette qualification. Le devenir des emplois renvoie à la capacité des employeurs, des secteurs concernés et des pouvoirs publics à financer cette fonction.

**Mots clés :** Adulte relais, emploi aidé, médiation, politique de la ville, professionnalisation, travail social, VAE.

### **Convention particulière 2005 Dares/Cee**

*Cette recherche n'aurait pas pu voir le jour sans l'accueil, l'attention et le sérieux des réponses apportées à nos questions par les différentes personnes enquêtées : les adultes relais, leurs employeurs et collègues, les agents des services déconcentrés de l'État, nos interlocutrices de Profession banlieue, de l'AFPA ou de l'IRTS.*

*Nous sommes reconnaissants aux « relecteurs » pour leur remarques et suggestions qui ont permis d'améliorer le texte initial, mais également à nos partenaires dans cette recherche, la DIV et la Dares, pour la qualité de leur suivi et des échanges que vous avons eu, en particulier à Viviane Silo.*

*Ce rapport de recherche doit beaucoup aux services, publication et documentation, ainsi qu'au service administratif et financier.*

*Cette recherche résulte enfin de la dynamique collective de recherche de l'Unité de Recherche « Expérience des personnes aux prises avec l'action publique » (2003-2007).*

*Que chacune et chacun soient ici sincèrement et chaleureusement remerciés.*

*Bien sûr, et selon la formule consacrée, nous sommes entièrement et seules responsables des propos tenus dans ce rapport.*

# Sommaire

---

<b>Introduction</b> .....	<b>7</b>
1. Délitement du lien social et risque d'anomie.....	7
2. La crise qui traverse le travail social.....	8
3. La nouvelle étude sur le dispositif de médiation Adultes relais.....	8
<b>Chapitre 1 - Les Adultes relais : dispositif, population, enquête</b> .....	<b>11</b>
1. Principales caractéristiques du dispositif Adulte relais.....	11
2. Constat statistique de la population des adultes relais.....	13
3. Présentation de l'enquête.....	18
<b>Chapitre 2 - Mise en œuvre de la mesure Adultes relais dans les départements enquêtés</b> .....	<b>29</b>
1. Le contexte de mise en œuvre de la mesure depuis 2002.....	29
2. Incidence des choix politiques locaux après l'extension de la mesure.....	30
3. Effets des instructions nationales et dispositions adoptées dans les départements pour organiser l'après-mesure.....	35
4. Fin de la publicité ou des démarches de promotion.....	36
5. De l'orientation vers d'autres formes de contrats aidés aux abandons.....	37
Conclusion.....	39
<b>Chapitre 3 - La médiation dans tous ses états</b> .....	<b>41</b>
1. Polysémie de la notion de médiation.....	41
2. Grandes diversités des formes de médiation rencontrées dans l'enquête.....	43
3. Deux oppositions structurantes : action auprès des personnes et action auprès des institutions, médiation professionnelle et médiation citoyenne.....	45
4. Quatre manières idéales-typiques de concevoir et organiser la médiation selon l'organisation de la structure et les objectifs du projet.....	48
5. Esquisse d'une typologie des compétences et des qualifications.....	54
6. En l'absence de critères professionnels reconnus, une évaluation de l'action et de l'impact pas toujours facile.....	59
<b>Chapitre 4 - Formes d'usage de la mesure</b> .....	<b>65</b>
1. Aide au développement des activités dans les associations.....	65
2. Soutien à la conduite d'actions ciblées auprès de populations.....	68
3. Aide à l'insertion professionnelle.....	73
4. Expérimentation d'une fonction nouvelle.....	80
<b>Chapitre 5 - Vers une professionnalisation des adultes relais ?</b> .....	<b>85</b>
1. Une professionnalisation diversifiée aux objectifs variés.....	85
2. Lente émergence d'une professionnalisation dans la médiation sociale.....	92
3. Formation et validation des acquis de l'expérience (VAE) au service de la professionnalisation des adultes relais.....	95
Conclusion.....	100
<b>Conclusion</b> .....	<b>115</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>117</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Entrées en Adulte-relais.....	14
Tableau 2 : Répartition des salariés embauchés selon leur région et leur département de résidence....	14
Tableau 3 : Caractéristiques des salariés embauchés en Adulte-relais.....	15
Tableau 4 : Caractéristiques des organismes employant des Adultes-relais .....	16
Tableau 5 : Caractéristiques de l'emploi proposé .....	17
Tableau 6 : Caractéristiques des salariés embauchés en adulte-relais selon le type de convention .....	17
Tableau 7 : Récapitulatif de l'enquête par région et département : types de structure et de convention	20
Tableau 8 : Répartition des structures par type d'activité et région ou département.....	21
Tableau 9 : Nombre d'entretiens par département ou région .....	21
Tableau 10 : Nombre et nature des institutions rencontrées par département ou région.....	22
Tableau 11 : Répartition des collèges et communes par missions du service, lieu d'intervention de l'Adulte relais et populations concernées .....	23
Tableau 12 : Répartition des associations par objectifs de la structure, lieu d'intervention de l'Adulte relais et populations concernées.....	24
Tableau 13 : Répartition des structures enquêtées selon la conception et l'organisation de la médiation	49
Tableau 14 : Activités des Adultes relais .....	63
Tableau 15 : Devenir des personnes recrutées en Adulte relais .....	102
Tableau 16 : Devenir des postes Adultes relais.....	109

# INTRODUCTION

---

La fonction de médiation sociale et culturelle occupe une place de plus en plus déterminante dans notre société. Tout se passe comme si elle devait combattre le délitement du lien social et instaurer des formes modernes de régulation sociale.

L'un des schémas explicatifs avancé par un certain nombre d'auteurs sur la nécessité grandissante de cette médiation, renvoie à l'affaiblissement des cadres sociaux qui définissaient les normes du vivre ensemble et à la perte d'influence des institutions intermédiaires qui ont jalonné la société industrielle : partis ouvriers, syndicalisme, mouvement d'éducation populaire, etc.

Le développement des emplois de médiation, et c'est là une deuxième explication, non exclusive de la précédente, serait lié à une crise du travail social institutionnel qui tiendrait à une distanciation sociale et culturelle des intervenants vis-à-vis de certaines populations. Des besoins particuliers ne trouveraient pas à s'exprimer auprès des travailleurs sociaux et des populations de plus en plus nombreuses échapperaient ainsi aux politiques qui leur sont destinées.

Nous allons revenir sur chacun des deux systèmes explicatifs.

## 1. DÉLITEMENT DU LIEN SOCIAL ET RISQUE D'ANOMIE

Le premier schéma s'appuie sur une analyse des évolutions de la société, faisant implicitement référence à celle d'Émile Durkheim avec la disparition des mécanismes de solidarité sociale, liée à la désintégration des règles traditionnelles de vie en collectivité, mais aussi à l'épuisement des formes d'intégration propres à la société industrielle qui jouaient en faveur de la cohésion sociale, à la fois par le travail, la famille et l'école. La question sociale se pose largement en termes de risques d'exclusion et, corrélativement, de prise de conscience par les pouvoirs publics de la nécessité de contrer ces risques producteurs d'anomie. L'État cherche alors à renouveler ses formes d'intervention, les modes anciens ayant, pour la plupart, atteint leurs limites dans la lutte contre « *incivilités, délinquance, repli identitaire, violence, toxicomanie, etc.* ». (Stébé, 2005, p. 31-32). La rhétorique sur la disparition des médiations naturelles n'est pas nouvelle. Cette problématique est très présente dès le XIX<sup>e</sup> siècle (Ben Mrad, 2002).

Dans nos entretiens sur le dispositif « Adulte relais », nous retrouvons des explications de même nature aussi bien de la part des représentants des pouvoirs publics que de celle d'un certain nombre d'employeurs d'adultes relais. On les retrouve tant dans leur analyse des publics que des apports spécifiques de l'activité des adultes relais dans la chaîne de l'intervention sociale. Ainsi, est-il attendu de la mission de médiation, qu'elle fasse évoluer les représentations sociales sur les personnes en difficulté, les quartiers défavorisés, et reconsidérer les problèmes sociaux qui se posent pour une meilleure prise en charge institutionnelle de ces populations :

« *Faire changer le regard sur les populations immigrées* » (Association de médiation sociale et culturelle, association de quartier), ou sur les prostituées : « *il y a beaucoup de personnes qui aiment bien discuter de ce que font ces femmes, de qu'est-ce qu'elles vivent, comment elles vivent...* » (Association de santé communautaire) ;

« *Casser l'image négative des cités* » (Président d'une association de quartier) ;

Faire accepter par les habitants une population ciblée et mal considérée, les toxicomanes, et en même temps « *normaliser les relations* » de la structure avec le quartier où elle est implantée (Directrice d'une association de santé communautaire).

## 2. LA CRISE QUI TRAVERSE LE TRAVAIL SOCIAL

Le second schéma d'explication de la montée des emplois de médiation se fonde sur la crise du travail social. Dans un contexte où les formes d'exclusion touchent des populations toujours plus nombreuses, fragilisées par les transformations à la fois économiques et sociales, les travailleurs sociaux se trouvent confrontés à la limite de leur positionnement professionnel et institutionnel, notamment une trop grande distance vis-à-vis de ces populations. Les nouveaux métiers de proximité, apparus au début des années 1980 puis les activités de médiation sociale et culturelle assurées au départ par les Femmes relais, essentiellement issues de l'immigration, sont présentés alors en rupture – en concurrence ou non – avec les métiers traditionnels de l'action sociale.

L'action de l'État consiste alors à déléguer, en partie, à certains professionnels, habitants, leaders, personnalités associatives locales, soit à un ensemble d'acteurs de proximité, la charge de relever le défi que constitue pour lui la question de l'intégration des populations repérées comme exclues. Il s'agit d'instaurer, restaurer ou développer la communication entre institutions et habitants des quartiers, informer et combattre les tendances à l'exclusion sociale, la marginalisation de populations en les inscrivant dans un processus de recherche de nouvelles formes d'intégration.

L'histoire de la médiation sociale est très liée à celle des politiques de la ville. Comme le rappelle si justement Elisabeth Dugué (Dugué, 2001), « *les politiques de la ville, qui se sont succédées depuis le début des années 80, ont contribué à l'apparition de nouveaux acteurs, aux marges du social. Ces politiques veulent répondre aux besoins spécifiques des habitants de quartier en difficulté en faisant d'eux le moteur essentiel du développement.* » Évoquant le rôle essentiel joué par les associations dans le repérage de besoins nouveaux et l'élaboration de solutions adaptées aux territoires, l'auteure insiste sur la volonté des pouvoirs publics de renouveler et redynamiser leurs actions en apportant leur soutien aux initiatives qui visent la participation des habitants aux politiques qui les concernent. Ainsi, la politique de la ville a contribué à l'émergence de nouveaux intervenants sociaux dont participent les médiateurs sociaux et les médiateurs socioculturels.

Une autre explication donnée par Elisabeth Dugué est celle du repositionnement des débats, en rupture avec ceux qui prévalaient dans la période antérieure, autour de la question de l'intégration des populations étrangères en France qui ont traversé « *l'immigration de la première et de la seconde génération et des relais et soutiens dont ont bénéficié les protagonistes intervenant dans cette mouvance* » (Dugué, 2001). L'auteure y voit une modification de doctrine dans les liens qui unissent les immigrés et le pays d'accueil, allant dans le sens d'une tolérance et d'un respect plus forts des différences culturelles, voire de l'acceptation d'une installation dans la société sur une base communautaire (Weil, 1995).

Ces débats, qui traversent la société toute entière, interrogent forcément les pratiques du travail social. Ils participent de l'ouverture des politiques à des formes d'interventions basées sur la proximité culturelle et sociale des intervenants, laissant une place plus grande à l'expérience personnelle.

## 3. LA NOUVELLE ÉTUDE SUR LE DISPOSITIF DE MÉDIATION ADULTES RELAIS

Forts de ces deux schémas explicatifs, nous avons décidé de revenir sur notre premier terrain d'enquête.

Le dispositif Adulte relais, créé en avril 2000, vise à améliorer le lien social dans les quartiers relevant de la politique de la ville, en créant des postes de médiation. Dans ce but, les structures du secteur non marchand signent une convention avec l'État : elles reçoivent un financement égal à 80 % du Smic, pour recruter des personnes d'au moins 30 ans, pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

Au départ, l'objectif fixé par le ministère délégué à la Ville était de parvenir sur trois ans (2001-2002-2003), à 10 000 embauches d'adultes relais. Or, en fin d'année 2003, les statistiques montrent que le nombre de salariés actifs est loin d'atteindre cet objectif puisqu'il ne recense que 3 624 emplois (Thélot, 2005, p. 204). La faiblesse relative des résultats en comparaison des objectifs est sans doute à mettre en rapport avec l'histoire de ce dispositif marqué par des retournements qui ont fortement contribué à en perturber la dynamique : depuis sa création en 2000, et après bien des difficultés de montée en charge (Baron, Nivolle, 2002), ce programme connaît une première période d'incertitude lors du changement politique qui a suivi les élections présidentielle et législative de 2002. Sans l'avoir vraiment arrêté, l'État programme une réduction des moyens accordés à ces emplois de médiation, engage les départements à limiter les renouvellements à la première vague de conventions signées en 2000 et instruire les dossiers déposés mais sans trop solliciter de nouvelles demandes de convention (cf. Effectifs des entrées en Adulte relais, chapitre 1).

Ce constat est à relier aux orientations nouvelles de la politique de la ville comme de la politique de l'emploi dans le secteur non marchand, avec la suppression progressive des programmes d'emplois aidés, tels les *Nouveaux services emplois jeunes* (NSEJ) –, mais aussi les CES – Contrats emploi solidarité – et les CEC – Contrats emploi consolidé –, remplacés par d'autres d'inspiration fort différente avec le vote de la loi du *Plan de Cohésion sociale* (Gomel, 2005). Or, une partie des *Emplois Jeunes* s'inscrivaient précisément dans des missions de médiation dans les quartiers. Il a fallu l'embrasement très médiatique des banlieues, en novembre 2005, pour que le gouvernement décide de revenir sur sa décision de mettre un terme au dispositif *Adulte relais*. Notre nouvelle enquête démarre précisément dans ces moments là, subissant de plein fouet ce revirement. L'État donne ainsi le sentiment qu'il ne conçoit ces emplois de médiation avec pour seule fonction d'*assurer la paix sociale dans les quartiers*.

Aussi, à travers ce deuxième temps d'étude consacré aux *adultes relais*, avons-nous cherché à mieux comprendre les articulations entre politiques d'État et politiques territoriales dans la mise en œuvre mais aussi l'usage de la mesure. Après avoir rappelé les caractéristiques générales de cette enquête, nous proposons de revenir sur les difficultés de la mise en œuvre du dispositif, plus de cinq ans après sa création (chapitres 1 et 2). Dans le chapitre 3, nous proposons une typologie rendant compte de la diversité des formes de médiation rencontrées et de comprendre les logiques d'intervention sociale qui structurent ce champ d'intervention. Dans le chapitre 4, nous revenons sur les modes d'utilisation de la mesure par les employeurs, en tenant compte de son élargissement aux collectivités locales et à certains établissements publics. Dans le chapitre 5, nous abordons la question de la professionnalisation des adultes relais telle qu'elle se pose pour les acteurs en présence aujourd'hui, après les six années du programme et les dix ans d'expérience de médiation sociale et culturelle.



# Chapitre 1

## LES ADULTES RELAIS : DISPOSITIF, POPULATION, ENQUÊTE

---

### 1. PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU DISPOSITIF ADULTE RELAIS

Le dispositif « Adulte relais » a été fortement inspiré par les expériences associatives des « Femmes relais », qui remplissaient une fonction de médiation dans les banlieues populaires, d'abord de façon bénévole, puis dans la précarité des contrats aidés [Profession Banlieue, 2000]. Destiné à l'origine au seul secteur associatif, le dispositif a été élargi, dès 2001, à de nouveaux employeurs – collectivités territoriales, établissements publics – et concerne différents domaines : vie de quartier, santé, éducation, transports en commun.... Son objectif consiste à « *améliorer, dans les zones urbaines sensibles et les autres territoires prioritaires des contrats de ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs* » (article L.12-10-1, cf. Encadré 1). L'État accorde une aide à l'embauche aux structures qui soumettent un projet répondant aux objectifs de la mesure. Les employeurs peuvent recruter les personnes de 30 ans et plus, au chômage ou en emploi aidé, habitant le quartier concerné ou voisin. Leur mission est dite de « médiation sociale ».

L'aide de l'État (budget du ministère de la Ville), d'un montant égal à 80 % du Smic, est accordée pour trois ans, renouvelable, l'employeur devant trouver les 20 % minimum de complément de rémunération. Le contrat de travail relève du droit commun. L'aspect formation évoqué dans la circulaire, comme élément important de la professionnalisation des médiateurs, ne fait pas l'objet d'une aide financière particulière de l'État.

#### Encadré 1 Présentation de la mesure

##### 1 - CIRCULAIRE DU 26 AVRIL 2000 ET CIRCULAIRE DU 4 JUILLET 2001 :

Le dispositif « Adultes relais », créé dans le cadre de la politique de la Ville, vise un **double objectif** :

- susciter, par le moyen de financement de l'État, le développement d'activités visant « à améliorer, dans les quartiers relevant de la politique de la ville, les rapports sociaux dans les espaces publics ou entre les habitants et les services publics » ;
- faciliter l'accès à un véritable emploi des personnes habitant ces mêmes quartiers et confrontées au problème de chômage.

**Les missions** des adultes relais donnent lieu à un ensemble d'activités qui peuvent varier d'un contexte local à un autre. Selon la circulaire, ces missions peuvent être ;

- accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social dans une association ou un équipement de proximité ;
- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue entre services publics et usagers, et notamment établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants ;
- contribuer à améliorer ou à préserver le cadre de vie ;
- prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue ;
- 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.

Des limites leur sont toutefois fixées :

« Les adultes relais ne peuvent pas être affectés à des tâches relevant des compétences traditionnelles des personnes morales de droit public ou des personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public. »

**Publics éligibles** : peuvent être embauchées au titre des adultes relais les personnes :

- âgées d'au moins 30 ans à la date de signature du contrat de travail ;
- résidant dans une zone urbaine sensible ou, à titre dérogatoire, dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville. Les territoires prioritaires des contrats de ville sont ceux qui sont désignés comme tels et énumérés dans les contrats de ville ; lorsque l'employeur envisage de recruter un adulte relais habitant un territoire prioritaire autre qu'une ZUS, il doit déposer une demande motivée de dérogation ; l'opportunité de l'embauche est alors appréciée en fonction du contexte local ;
- sans emploi, à l'exception des personnes bénéficiant d'un contrat emploi-solidarité ou d'un contrat emploi consolidé. Cette condition s'apprécie à la date de signature du contrat de travail. Il n'est pas obligatoire d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de l'ANPE. Aucun critère d'éligibilité concernant le niveau de formation ou l'ancienneté d'inscription au chômage n'est imposé a priori.

**Nature du contrat** : bien qu'accompagné d'une aide de l'État, « la nature du contrat de travail relève du droit commun et de la libre négociation entre l'employeur et le salarié ».

Il est donc tout à fait distinct de la convention passée entre l'État et l'employeur.

- La convention porte sur une durée de trois ans, renouvelable une fois. L'État s'engage à verser une aide à la hauteur de 80 % du financement du salaire, à charge pour l'employeur de s'assurer des 20 % complémentaires.

Le contrat de travail, à la différence des autres emplois aidés, est comme tout contrat de droit commun, complètement géré par l'employeur pour une durée déterminée ou indéterminée.

**Employeurs** : la première circulaire s'appliquait essentiellement au secteur associatif : les associations de quartier et équipements de proximité. La seconde élargit le **champ des employeurs éligibles** au programme adultes relais. Peuvent embaucher désormais des adultes relais : les régions, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (syndicats, régies, communautés urbaines, de communes et d'agglomération) et leurs établissements publics, les départements, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements publics de santé (les hôpitaux publics ou recevant la dotation globale hospitalière), les associations, les offices publics et organismes d'habitation à loyer modéré (HLM), les offices publics d'aménagement et de construction (OPAC), les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

#### - **DECRET DU 20 MARS 2002 ET CIRCULAIRE DU 3 MAI 2002**

La circulaire du 3 mai 2002 précise les nouvelles modalités de mise en œuvre du dispositif Adulte-relais décidé par le Comité Interministériel des Villes (octobre 2001). Elle complète le décret n°2002-374 du 20 mars 2002 susvisé portant application de l'article L.12-10-1 du Code du travail. Elle annule et remplace les précédentes.

En conséquence, les employeurs publics (collectivités territoriales et établissements publics), à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial, ayant signé une convention avec le préfet, en application de l'article L.12-10-1 du code du travail, 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 ce CDD et un contrat à durée indéterminée (CDI).

**Les missions** confiées aux adultes-relais, sont définies par l'article L.12-10-1 du code du travail. Il s'agit d'activités visant « à améliorer, dans les zones urbaines sensibles et les autres territoires prioritaires des contrats de ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs ». Elles sont spécifiées lorsqu'elles relèvent d'une convention spécifique : « école /quartiers » ou « prévention/sécurité ».

- les postes d'adultes relais « école/quartiers » ont pour but général le renforcement et l'amélioration des liens entre les parents et l'institution scolaire. Cela implique un exercice de la mission sur le quartier où résident les familles et en collaboration avec les structures sociales, de service public ou le secteur associatif du territoire ;
- les missions des adultes relais « prévention/sécurité » visent à prévenir et réguler les conflits de la vie quotidienne par le dialogue... Elles s'exercent dans le cadre de la mise en œuvre du volet prévention/sécurité des contrats de ville, que celui s'inscrive ou non dans un contrat local de sécurité.

#### **- CIRCULAIRE DU 31 MARS 2006**

Elle autorise de nouvelles demandes de conventions adultes relais au terme de la durée du dispositif, telle qu'initialement définie par le Comité interministériel des villes.

Elle stipule plusieurs recommandations auprès des préfets :

- généraliser la mise en œuvre d'un parcours de formation pour favoriser l'insertion des personnes, à l'issue de leur contrat, dans un emploi pérenne sur le marché du travail. A cette fin, elle rappelle la possibilité d'une validation des acquis par l'expérience (VAE), et demande à ce que cette procédure, ainsi que les moyens d'orientation et conseils disponibles au niveau régional, soient mis en place afin que chaque adulte relais, encore nommés « médiateurs des villes », puisse bénéficier d'une VAE... ;
- déterminer les missions de médiation, à partir d'une analyse des besoins de chaque territoire (médiation sociale et culturelle, en rapport avec l'école, la santé publique et médiation dans l'espace public : habitat social, transports, correspondances de nuit) ;
- privilégier l'embauche de personnes, majoritairement des femmes, dont les qualités d'écoute, de dialogue et le sens des responsabilités sont reconnues ;
- attribuer les postes en priorité aux employeurs associatifs et aux collectivités locales à très faibles ressources ainsi qu'aux établissements scolaires.

#### **- DECRET DU 23 DECEMBRE 2006**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 sur le territoire métropolitain, et au 1<sup>er</sup> janvier 2008 dans les DOM, c'est l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Accés) qui est compétente pour conclure des conventions Adultes relais et verser des aides financières. Cette disposition s'applique cependant à des dates différentes : entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2007 pour les conventions faisant l'objet d'un renouvellement ; au 1<sup>er</sup> juillet 2007 aux autres conventions en cours d'exécution au 31 décembre 2006.

Principales références :

- Circulaire DIV/DPT-IEDE/2000/231 du 26 avril 2000
- Circulaire DIV/2001/316 du 4 juillet 2001
- Décret n° 2002-374 du 20 mars 2002 portant application de l'article L.12-10-1 du Code du Travail
- Circulaire DIV/DPT-IEDE/2002.283 du 3 mai 2002
- Circulaire DIV du 31 mars 2006.
- Décret n° 2006-1788 du 23 décembre 2006

## **2. CONSTAT STATISTIQUE DE LA POPULATION DES ADULTES RELAIS 2000-2006**

Fin 2006, on comptait au total 6 900 conventions signées sur l'ensemble du territoire français (*Source* : Dares 2006). Les effectifs de population connaissent de fortes fluctuations entre 2000 et 2006 (*cf.* Introduction) – Tableau 1 et Graphique – tout en restant concentrés dans quelques régions – Tableau 2 –, celles-ci ayant été retenues pour l'étude, *cf.* ci-dessous, Présentation de l'enquête.

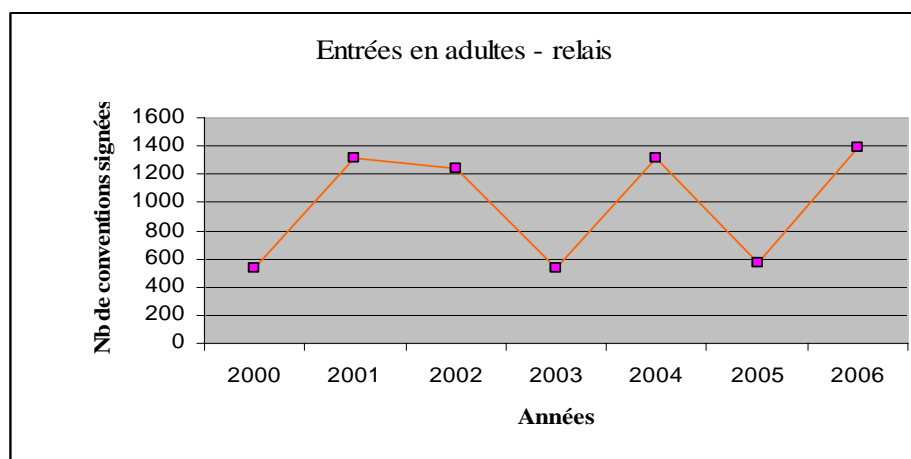
**Tableau 1**  
**Entrées en adulte relais**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Nombre de conventions signées	530	1 313	1 244	537	1 310	572	1 394	6 900
dont : France métropolitaine	450	1 147	1 099	439	1 165	529	1 224	6 053

*Lecture* : En 2002, 1 244 conventions adulte relais ont été signées, dont 1099 en France métropolitaine.

*Source* : Comptabilité Générale - Traitement : Dares.

*Champ* : Salariés embauchés en adulte relais entre début 2000 et fin 2006.



**Tableau 2**  
**Répartition des salariés embauchés selon leur région et leur département de résidence**

	Total	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Population régionale en ZUS/population totale des ZUS
Île-de-France	24,6	26,3	31,9	18,8	12,8	31,3	13,8	22,8	28,5
Nord-Pas-de-Calais	14,2	6,9	7,3	21,8	22,7	6,2	34,5	14,2	9,4
Rhône-Alpes	5,9	6,5	5,6	5,8	7,2	6,4	6,2	4,9	7,8
PACA	5,7	4,1	6,2	5,4	3,4	5,8	6,8	6,2	8,7
Outre-mer	12,3	14,7	12,8	12,0	17,1	11,3	7,7	12,9	4,5

*Lecture* : 12,3 % des salariés embauchés en adulte relais habitent en Outre-mer, alors que la population en ZUS dans ces départements ne représente que 4,5 % de la population totale des ZUS.

Concernant les caractéristiques des personnes – Tableau 3 –, on peut observer une augmentation importante de la part des hommes : ils représentent plus de 50 % des salariés Adultes relais en 2005, alors que les femmes étaient les plus nombreuses sur l'ensemble de la période observée, environ les deux tiers. L'une des raisons que l'on peut avancer de cette évolution tient sans doute à la signature de conventions en « prévention – sécurité », comme on peut le voir en 2002, date de mise en œuvre de ce type de convention. C'est le cas notamment dans les transports urbains, tâche en grande majorité effectuée par des hommes : par exemple, dans l'une des associations enquêtées, les femmes en

médiation dans les transports en commun représentent environ 10 % d'un effectif d'un peu plus de 120 adultes relais.

**Tableau 3**  
**Caractéristiques des salariés embauchés en adulte relais**

	Total	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Sexe</b>								
Homme	40,1	30,6	34,2	49,7	40,5	35,2	51,8	40,5
Femme	60,0	69,4	65,8	50,3	59,5	64,8	48,2	59,5
<b>Âge</b>								
26-29 ans	4,0	9,9	7,9	3,6	1,9	2,5	0,4	1,9
30-34 ans	24,1	23,1	23,8	25,7	28,7	23,5	18,6	25,3
35-39 ans	23,0	25,4	21,8	23,8	23,1	21,4	24,5	23,6
40-44 ans	18,7	20,3	17,6	19,1	18,4	18,8	20,7	17,8
45-49 ans	15,6	12,2	16,1	15,7	17,1	16,2	18,1	14,3
Plus de 50 ans	14,6	9,1	12,8	12,2	10,9	17,7	17,7	17,1
<b>Niveau de formation</b>								
Niveau I et II (enseignement sup.)	14,6	14,1	16,3	12,1	12,3	16,9	14,1	15,4
Niveau III (bac + 2)	14,7	14,3	16,0	11,6	15,8	17,2	11,9	18,2
Niveau IV (bac ou BT)	23,3	24,1	21,7	22,7	23,9	24,3	24,9	23,5
Niveau V (BEP, CAP)	31,3	30,9	31,3	34,5	36,5	26,4	31,2	30,5
Niveau V-bis (sortie 3 <sup>ème</sup> , abandon CAP, BEP)	10,0	10,6	9,3	12,1	8,5	9,5	9,7	8,9
Niveau VI (fin scolarité obligatoire)	6,0	6,0	5,5	7,0	3,1	5,8	8,3	3,7
<b>Nationalité</b>								
Française	75,6	72,8	75,5	74,6	80,3	75,4	72,1	78,2
Hors Union européenne	22,9	25,8	22,9	24,6	18,4	22,9	26,1	20,2
Union européenne	1,5	1,5	1,5	0,9	1,3	1,7	1,9	1,6
<b>Situation avant l'embauche</b>								
En recherche d'emploi	53,3	58,5	61,4	70,2	62,8	34,8	44,0	48,3
<i>Dont : Inscrits à l'ANPE</i>	83,5	87,1	87,6	83,6	82,6	80,4	79,8	80,4
<i>    Indemnisés par ASSEDIC</i>	29,9	29,3	34,8	27,6	24,4	29,5	27,9	30,1
<i>    Bénéficiaires du RMI</i>	17,2	17,4	19,9	16,5	18,9	14,3	19,7	15,3
Salariés	35,1	34,4	29,8	23,0	27,5	46,6	40,8	39,6
<i>Dont : Embauchés par le même employeur</i>	78,5	66,9	68,6	68,2	78,4	85,4	86,6	83,4
Autres (bénévoles...)	11,6	7,1	8,8	6,9	9,7	18,6	15,3	12,1

*Lecture* : En 2000, 72,8 % des salariés embauchés en adulte relais sont de nationalité française. Au total de 2000 à 2006, c'est le cas de 75,6 % des salariés embauchés.

*Source* : Comptabilité Générale - Traitement : Dares.

*Champ* : Salariés embauchés en adulte relais entre début 2000 et fin 2006.

En termes d'âge, on observe, notamment en 2004 et 2005, que les personnes recrutées ont tendance à être plus âgées qu'auparavant : la part des 30-34 ans diminue au profit des plus de 45 ans, en particulier de la tranche des plus de 50 ans.

Peu de changement en ce qui concerne la nationalité des salariés entrant dans le dispositif, qui restent en moyenne aux trois quarts de nationalité française depuis la création du dispositif.

Le niveau de formation des salariés reste sensiblement le même que celui observé en 2002 (Thélot, 2005, p. 204) : il est plus souvent supérieur au baccalauréat, 53 % en moyenne sur la période 2000-2006 ; les niveaux I et II se maintiennent aux alentours de 15 %, proportion à peu près semblable à celle des personnes disposant d'un faible niveau de formation initiale (niveaux V-bis et VI).

La situation des salariés avant l'embauche diffère de celle observée au début du dispositif (Thélot 2005, p. 204) : près des deux tiers des personnes étaient en recherche d'emploi sur l'ensemble de la période 2000-2003, elles ne sont plus que 53 % dans cette situation pour les salariés entrés dans le dispositif de 2000 à 2006. Quant à la part des personnes au RMI, elle varie entre 14 et 20 % dans la période considérée.

En ce qui concerne le dispositif, quelle qu'ait été son extension, les associations de petite taille (moins de 10 salariés) demeurent très largement les principaux employeurs des salariés adulte relais, Tableau 4.

**Tableau 4**  
**Caractéristiques des organismes employant des adultes relais**

	Total	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Nombre de salariés présents dans l'organisme</b>								
Moins de 10 salariés	56,7	64,2	70,9	52,5	50,2	62,2	35,2	51,3
<i>Dont : pas de salariés</i>	12,5	13,9	14,5	10,4	21,1	11,3	5,3	13,2
1 à 3 salariés	23,7	28,1	30,3	29,0	12,4	24,8	15,5	18,3
4 ou 5 salariés	7,2	6,4	10,3	3,7	5,8	9,1	7,7	6,3
6 à 10 salariés	13,3	15,7	15,8	9,3	11,0	17,0	6,8	13,5
11 à 50 salariés	23,6	29,2	22,8	17,2	23,8	25,7	22,1	26,6
51 à 100 salariés	3,9	3,5	4,0	5,9	3,5	3,4	2,9	3,4
Plus de 100 salariés	15,8	3,1	2,3	24,5	22,5	8,7	39,9	18,7
<b>Statut juridique de l'organisme</b>								
Association	84,9	97,7	98,3	74,3	76,7	87,6	83,4	78,0
Autres organismes publics locaux, entreprise privée non agricole ou OPAC, office public et autres organismes d'habitation à loyer modéré	2,5	2,3	1,7	5,6	3,2	1,5	4,4	1,7
Commune, EPCI et leurs établissements publics	13,1	-	-	18,0	15,8	7,3	10,5	13,7
Établissement public local d'enseignement ou établissement public de santé	3,7	-	-	2,1	4,3	3,6	1,7	6,7

*Lecture* : Au total, 56,7 % des salariés sont embauchés dans des organismes de moins de 10 salariés. En 2000, c'est le cas de 64,2 % des salariés.

*Remarque* : Les communes, EPCI, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics de santé n'ont le droit d'embaucher des Adultes Relais qu'à partir de 2002. Ainsi, la moyenne est faite sur 4 ans, ce qui explique pourquoi le total ne fait pas 100 %.

*Source* : Comptabilité Générale - Traitement : Dares.

*Champ* : Salariés embauchés en adulte relais entre début 2000 et fin 2006.

De même, si les types de convention se sont diversifiés, la catégorie « Adulte relais » reste très fortement dominante – Tableau 5. On peut noter un fort recrutement en « prévention sécurité » en 2005. Dans ce type de convention, les salariés présentent des caractéristiques différentes de l'ensemble – Tableau 6 – : une population masculine pour près des trois quarts, légèrement sur représentée dans la tranche des 35-44 ans, de moindre formation initiale, de nationalité non française pour près d'un tiers, et en recherche d'emploi avant d'entrer dans le dispositif pour plus des quatre cinquièmes, contre un peu plus de la moitié du total des adultes relais.

**Tableau 5**  
**Caractéristiques de l'emploi proposé**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Type de la convention</b>							
Adultes Relais	99,3	99,0	86,3	96,5	98,5	80,8	96,9
Adultes Relais École-Quartier	0,8	1,0	1,9	1,7	0,7	0,7	2,4
Adultes Relais Prévention/sécurité	-	-	11,8	1,9	0,8	18,5	0,7
<b>Durée hebdomadaire du travail (/ 35h)</b>							
Temps partiel	20,6	14,6	10,1	9,9	11,6	8,0	7,7
Temps plein	79,4	85,5	90,0	90,1	88,4	92,0	92,3

*Lecture* : En 2000, 20,6 % des salariés embauchés en adulte - relais ont un contrat à temps partiel.

*Source* : Comptabilité Générale - Traitement : Dares.

*Champ* : Salariés embauchés en adulte - relais entre début 2000 et fin 2006.

**Tableau 6**  
**Caractéristiques des salariés embauchés en adulte-relais selon le type de convention**

	Total Adultes relais	Adultes relais École-Quartier	Adultes relais Prévention Sécurité
<b>Nombre de salariés embauchés entre 2000 et 2006</b>	<b>6 521</b>	<b>96</b>	<b>283</b>
<b>Sexe</b>			
Homme	38,7	33,7	72,4
Femme	61,3	66,3	27,6
<b>Âge</b>			
moins de 35 ans	28,0	30,3	30,2
de 35 à 44 ans	41,5	38,2	47,6
45 ans et plus	30,5	31,5	22,2
<b>Niveau de formation</b>			
Niveau Bac ou plus	54,2	69,3	36,2
Niveau BEP-CAP	31,1	21,3	32,8
Niveau inférieur au BEP-CAP	14,7	9,3	31,0
<b>Nationalité</b>			
Française	76,0	74,2	68,7
Non Française	24,0	25,8	31,3
<b>Situation avant l'embauche</b>			
En recherche d'emploi	51,7	61,8	86,1
Salariés	36,3	23,6	12,1
Autres (bénévoles...)	12,0	14,6	1,8

*Lecture*: Au total de 2000 à 2006, 76% des salariés embauchés sont de nationalité Française. Parmi les salariés embauchés en adulte-relais École quartier, c'est le cas de 74,2% des salariés embauchés.

*Source* : Comptabilité Générale - Traitement : Dares.

*Champ* : Salariés embauchés en adulte - relais entre début 2000 et fin 2006.

*Remarque* : La convention adulte relais Prévention Sécurité n'existe que depuis 2002, alors que les autres existent depuis 2000.

### 3. PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

Cette enquête de suivi, réalisée entre octobre 2005 et mars 2006, reprend les trois régions couvertes lors de la phase exploratoire : l'Ile de France, le Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes. Trois régions marquées par la présence importante de zones urbaines sensibles, une politique de la ville active mais des évolutions différenciées de recours aux conventions *Adulte relais* depuis le lancement du dispositif (cf. ci-dessus, Tableau 2).

Elle repart également des associations précédemment interrogées, intégrant toutefois dans l'échantillon d'employeurs, des collectivités territoriales, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des collègues, auxquels le bénéfice de la mesure a été ouvert par la circulaire de 2001.

#### 3.1. Définition de l'échantillon

Le nouvel échantillon ne peut être donné pour représentatif au sens statistique du terme. Cependant, sa construction s'est opérée en plusieurs étapes dans le souci de parvenir à une certaine représentation de la diversité des nouveaux types d'employeurs et de conventions. Il s'agissait aussi de répondre à l'un des objectifs de l'étude : connaître le devenir du dispositif et des adultes relais dans les associations rencontrées en 2001 (cf. ci-dessus constat statistique).

Au total, une trentaine d'entretiens d'employeurs ont été réalisés sur place auxquels s'ajoutent quelques entretiens téléphoniques auprès d'associations déjà contactées en 2001, lorsque les responsables, nouveaux dans la structure, ne pouvaient répondre à nos questions portant sur les sorties du dispositif et la situation des premiers adultes relais ou encore sur le recours à d'autres formes de contrats aidés.

Pour l'autre volet du suivi, sur l'évolution de la demande de conventions, nous avons choisi d'interroger – voire de réinterroger - plusieurs responsables institutionnels (mission ville, délégués de l'État, etc.) qui exercent un rôle dans la mise en œuvre de la politique de la ville.

##### 3.1.1. Premiers repères

Un bref rappel des éléments qui ont participé à la construction de notre échantillon de départ s'impose. L'une des questions posée lors de la première enquête portait sur les raisons de la difficile montée en puissance de la mesure. Les données disponibles à la Délégation interministérielle à la ville, montraient une évolution différenciée des conventions par région et département. Selon les rythmes de croissance de la mesure observés durant les mois qui ont suivi le lancement du dispositif, trois tendances pouvaient être distinguées : croissance maintenue, moyenne ou plutôt lente. Le choix de notre terrain s'est donc opéré en tenant compte également de la dimension « zone urbaine sensible » et de l'importance des moyens dont ces territoires étaient dotés en matière de politique de la Ville.

Au final, cinq départements et trois régions ont été retenus : l'Ile de France, avec les départements de la Seine (75), la Seine-Saint-Denis (93) et le Val de Marne (94) ; le Nord Pas-de-Calais, avec le département du Nord (59) ; Rhône-Alpes, avec le département du Rhône (69). En effet,

- Paris, la Seine-Saint-Denis et le Nord connaissaient une montée en puissance continue du dispositif *Adulte Relais*,
- le Rhône, une évolution moyenne,
- le Val de Marne, une progression beaucoup plus lente, malgré une forte présence des dispositifs de la politique de la Ville.

### 3.1.2. Prise en compte de situations particulières de recours au dispositif dans les départements

L'enquête de suivi nécessitait de revenir, par définition, sur ce terrain. Suite aux modifications apportées par les derniers décrets ou circulaires, il nous fallait également rendre compte de la diversité des *nouveaux employeurs*, bénéficiaires de la mesure, parmi lesquels les collectivités territoriales et les établissements publics, mais aussi des différents types de conventions *Adulte relais*.

Notre échantillon de départ a donc été reconsidéré en nous appuyant sur les données statistiques fournies par la Dares disposant, par département, des entrées dans le dispositif depuis le lancement de l'enquête, par type d'employeur et type de convention.

Ainsi, le département de la Seine-et-Marne a été ajouté en raison de l'importance des conventions *Adulte relais École-Quartier* passées par des établissements publics de l'Éducation nationale sur ce territoire (15 conventions *École-Quartier*, sur 36 conventions Adultes relais déclarées en 2003, soit un peu plus de 40%).

Pour les nouveaux employeurs, la procédure de sélection s'attache au type de structure (réparti entre association et communes/EPCI/Etablissements publics), à la taille de l'établissement (répartie entre moins de 10 salariés, de 10 à 49 et de 50 salariés ou plus) et à la nature de la convention (Générale ; École – Quartier ; Prévention – Sécurité).

Les cas de figure retenus se présentent de la façon suivante :

- associations de petite taille, avec convention générale ;
- associations de grande taille, type éducation populaire avec convention générale ;
- collectivités territoriales, avec convention générale ;
- EPIC – Établissement public à caractère industriel et commercial - avec convention Prévention – Sécurité, Contrat local de sécurité (CLS) ;
- associations avec convention Prévention – Sécurité, CLS ;
- établissements publics de l'Éducation Nationale, avec convention École – Quartier.

Le choix des collègues s'est fait sur la base d'indicateurs fournis par la préfecture de Seine-et-Marne qui avait repéré un fort absentéisme des élèves dans ces établissements et pour tenter d'enrayer ce mouvement, avait incité les établissements scolaires à recruter des médiateurs, dans le cadre de conventions *École Quartier*. En outre, sur le conseil de la même préfecture, nous avons été amenés à rencontrer une régie de quartier en raison de son recours à plusieurs « régulateurs urbains ».

Dans le Nord, nous avons tenu compte des quelques associations ayant passé une convention pour la prévention-sécurité dans les transports en commun. Il existe une forte demande de conventions *Adulte relais* de ce type qu'il faut rattacher à la signature de *contrats locaux de sécurité*. Nous avons retenu de préférence les grosses structures qui enregistrent de fait un nombre élevé de recrutements sur ce contrat aidé comparativement aux autres employeurs et autres régions. Par ailleurs, sur proposition de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, nous avons également ajouté une association de grande taille, qui a fait appel aux adultes relais pour traiter, à la demande de la préfecture, des situations sociales d'urgence auprès de populations immigrées.

Ne figurent pas dans cet échantillon des établissements publics relevant du secteur de la santé. En revanche, nous avons eu la possibilité d'interroger un certain nombre d'associations qui exercent des activités dans ce domaine.

**Tableau 7**  
**Récapitulatif de l'enquête par région et département :**  
**types de structure et de convention**

<i>Département ou Région</i> <i>Répartition des structures</i> <i>enquêtées</i>	<i>Ile de</i> <i>France</i>	<i>Nord</i>	<i>Rhône</i>	<i>Total</i> <i>employeurs</i>
Nombre de structures	16	7	7	30
Type de structure				
Association	9	7	6	22
Collectivité territoriale	3	-	-	3
Collège*	4	-	0	4
Etablissement public	-	-	1	1
Type de convention				
Adulte - relais	12	5	7	24
École – Quartier	4	-	-	4
Prévention – CLS	-	2	-	2

\* Il était prévu d'enquêter auprès de 6 « établissements publics », dans lesquels étaient regroupés 4 établissements scolaires, un office HLM et une société de transports publics ; mais l'un de ces derniers s'est avéré être une association.

### 3.1.3. *Activité des structures employeurs*

L'échantillon réunit essentiellement des structures associatives. Il reflète à la fois la variété des différentes activités financées au moyen de ce dispositif au niveau départemental ou national et la diversité des contextes associatifs : intervention sociale et insertion ; mobilisation d'habitants pour faciliter les échanges entre les populations et revaloriser leurs quartiers ; éducation populaire ; etc.

La répartition des associations interrogées selon leurs activités se présente de la façon suivante :

- ***action sociale et insertion*** : sont représentées ici les associations dont le projet est conduit par des professionnels et un encadrement salarié et administré sous tutelle institutionnelle ou associations de type « service aux personnes », telles que Régies de quartier ou Missions locales ;
- ***associations de quartier avec un projet associatif fort***<sup>1</sup> : groupe assez composite, dans lequel on retrouve les associations qui se donnent pour mission d'animer et de revaloriser la vie de quartier, assurer du soutien scolaire, faciliter l'accès aux droits, etc. ; elles ont pour point commun d'être composées à titre principal d'habitants, de bénévoles, mobilisés autour d'un projet militant ;
- ***santé communautaire*** : ensemble formé d'associations qui intègrent, dans la conduite de leurs interventions, une forte dimension militante, un principe de parité entre professionnels et non professionnels et un objectif de renouvellement des pratiques d'intervention sociale ;
- ***médiation sociale et culturelle*** : associations issues de l'immigration ou de solidarité ;
- ***médiation prévention et sécurité*** dans les transports en commun ;
- ***éducation*** : activité de médiation pour l'accompagnement des parents dans les écoles, ou encore, dans les activités socioculturelles, sportives et le suivi scolaire.

<sup>1</sup> Nous entendons par « projet associatif fort » un ensemble d'objectifs explicitement décidés par les membres bénévoles de l'association, habitants des quartiers, personnes concernées par certaines problématiques sociales, et qui décident de prendre en main la résolution de leurs difficultés. Le projet associatif donne sens à l'ensemble des actions et activités développées par l'association.

**Tableau 8**  
**Répartition des structures par type d'activité et région ou département**

Type de structure	Département ou région Ile de France	Nord	Rhône	Total
Collèges	4	-	-	4
Mairies, communautés de communes	3	-	-	3
Associations	9	7	6	22
<i>action sociale et insertion</i>	3	2	1	6
<i>associations de quartier</i>	2	2	2	6
<i>santé communautaire</i>	-	-	3	3
<i>médiation sociale et culturelle</i>	3	-	-	3
<i>médiation dans les transports</i>	-	2	-	2
<i>éducation</i>	1	1	-	2
Etablissement public (EPIC)	-	-	1	1
Total	16	7	7	30

Soit, en définitive, sur les 30 structures concernées par l'enquête :

- près des trois quarts d'associations, principales utilisatrices du dispositif ;
- un peu plus du quart restant, soit 8 structures : 4 établissements scolaires (collèges), 3 collectivités territoriales (communes), 1 établissement public.

## 3.2. Déroulement des entretiens

### 3.2.1. Entretiens avec les utilisateurs de la mesure

Dans le prolongement de la démarche adoptée lors de l'enquête précédente, et compte tenu du caractère qualitatif de l'étude, nous avons procédé par entretiens semi-directifs auprès des différents interlocuteurs – employeurs, salariés sur convention *Adulte relais*, personnels en charge du dispositif dans les préfectures, etc. Notre questionnement visait à appréhender les modes d'usage, les missions, les contenus d'activité et le devenir des personnes, ainsi que les conditions du développement du programme dans les départements concernés.

Les entretiens auprès des employeurs et des salariés se sont déroulés dans le cadre d'exercice de leur activité : pendant les heures de travail, séparément ou ensemble, suivant les souhaits exprimés.

**Tableau 9**  
**Nombre d'entretiens par département ou région**

Département ou région	Employeur*	Adultes relais	Total
Ile de France	17**	17	34
Nord	11	11	22
Rhône	7	4	11
Total	35	32	67

\* Le terme *Employeur* recouvre également les responsables chargés de l'encadrement des Adultes relais.

\*\* Pour un petit nombre d'associations, l'*employeur* est dans la réalité l'*Adulte relais* sur poste.

Au total :

- 67 entretiens réalisés, employeurs et Adultes relais, la moitié en entretiens individuels (employeurs et Adultes relais séparément), la moitié en collectifs (employeurs et Adultes relais ensemble).
- ces entretiens se répartissent pour moitié avec des anciens employeurs et pour moitié, avec

de nouveaux, pour ce qui concerne les associations.

- dans les structures précédemment enquêtées, les postes se partagent à égalité entre conventions renouvelées et conventions clôturées, avec départs sans remplacement.
- parfois, les employeurs contactés lors de la première enquête n'ont plus de conventions ni de contrat *Adulte relais* au moment du deuxième entretien. Nous les avons cependant interrogés sur la trajectoire professionnelle des anciens salariés à l'issue du dispositif.

Nous n'avons pas rencontré de difficulté particulière de terrain,

- hormis, d'une part, le peu de réponses de la part d'un certain nombre d'*adultes relais*, notamment lors d'entretiens collectifs ; certains adultes relais éprouvaient en effet parfois de la gêne à s'exprimer dans le cadre de l'enquête<sup>2</sup>.
- hormis d'autre part, le peu de réponses des employeurs sur le devenir des anciens adultes relais, soit, en raison des difficultés de suivi de leur part (ils n'ont plus de contact avec leur ancien salarié), soit, du fait de leur réticence à fournir des informations personnelles à un tiers.

### 3.2.2. Entretiens avec les représentants des institutions

Nous avons fait le choix d'élargir, par rapport à 2001, l'éventail des acteurs exerçant un rôle décisif dans la mise en œuvre de la politique de la ville aux différents niveaux de ces territoires. Au total, ont été réalisés plus d'une dizaine d'entretiens avec des responsables institutionnels chargés de la mise en œuvre et du suivi de la mesure, en préfecture, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et des responsables de Grands projets urbains. Quelques-uns avaient déjà été rencontrés, mais la plupart étaient nouveaux et n'avaient pas nécessairement connaissance de l'historique du fonctionnement du dispositif sur leur territoire.

**Tableau 10**  
**Nombre et nature des institutions rencontrées**  
**par département ou région**

<i>Département ou Région</i>	<i>Ile de France</i>	<i>Nord</i>	<i>Rhône</i>	<i>Total</i>
<i>Institutions</i>				
Préfecture	4	-	2	6
DDTEFP (délégation préf.)	-	1	-	1
Projet ville	2	-	-	2
DIV	1			1
AFFPA	1	-	-	1
Total	8	1	2	11

<sup>2</sup> A part un cas, les entretiens collectifs n'ont pas été imposés par les employeurs.

**Tableau 11**  
**Répartition des collèges et communes par missions du service, lieu d'intervention de l'Adulte relais et populations concernées \***

<i>Type de structure</i>	<i>Mission du service où exerce l'AR</i>	<i>Lieu d'intervention de l'AR</i>	<i>Populations concernées</i>
<b>Collèges</b>			
<i>C1</i>	Etablissement en général	Classe non francophone de l'établissement, établissement, et au domicile des familles	Élèves en difficulté : suivi ou tutorat ; familles : accompagnement
<i>C2</i>	Etablissement en général	Etablissement, Quartier, Associations de Quartier	Élèves en difficulté et leurs familles.
<i>C3</i>	« Vie scolaire »	Vie scolaire principalement, établissement, parfois domicile des familles.	Élèves en difficulté et leurs familles
<i>C4</i>	« Vie scolaire »	Vie scolaire	Élèves en difficulté et leurs familles
<b>Collectivités territoriales</b>			
<i>M1</i>	Service Solidarité	Quartier à cheval sur 2 communes	Habitants du quartier
<i>M2</i>	Service Habitat – Emploi	2 « quartiers sensibles » de la commune	Habitants du quartier
<i>M3</i>	GPU – Rénovation urbaine	« Quartier sensible »	Habitants du quartier

\* Pour les tableaux et les entretiens, nous avons désigné les structures interrogées de la façon suivante : C pour les collèges, de C1 à C4 ; M pour les mairies, de M1 à M3 ; A pour les associations, de A1 à A 23, sauf n°21, qui correspond à l'établissement public (EP) et ayant recruté des Adultes relais dans le secteur des transports ; une lettre pour chaque préfecture : A, E, I, O, R, Y (Y1 et Y2 correspondant à 2 deux interlocutrices d'une même préfecture ; par convention, le terme « préfecture » désigne les différents services de l'État rencontrés).

**Tableau 12**  
**Répartition des associations par objectifs de la structure, lieu d'intervention de l'Adulte relais et populations concernées**

<b>Associations</b>			
<i>Structure</i>	<i>Objectifs de la structure</i>	<i>Lieu d'intervention de l'AR</i>	<i>Populations concernées</i>
<b>Action sociale et insertion</b>			
A1	Requalifier un territoire par la participation des habitants ; activités de service et d'insertion	Deux « quartiers sensibles »	La population immigrée, les habitants du quartier, les enfants
A2	Gestion des m <sup>2</sup> sociaux / la ville ; activités d'insertion ; pour la vie du quartier	Deux « quartiers sensibles »	Les habitants
A3	Médiation auprès des institutions, associations pour favoriser l'insertion de jeunes	Un quartier de la commune, mais l'association reçoit des jeunes d'ailleurs	Les jeunes de 26 ans et plus en recherche d'activité dans secteur culturel
A4	Insertion sociale et professionnelle des jeunes	Commune : quartiers « politique de la ville » en particulier, et structures sociales	Les jeunes de moins de 26 ans et les familles
A5	Action sociale, hébergement, insertion, éducation, auprès de populations en difficultés, enfants, personnes handicapées	Centres d'accueil, lieux d'hébergement d'urgence	Les personnes sans domicile fixe, en errance ; les demandeurs d'asile
A6	Insertion et intégration des prostituées, les sortir des réseaux, information santé	Interventions dans la rue sur plusieurs quartiers et auprès des institutions	Les prostituées originaires des pays de l'Est

<i>Structure</i>	<i>Objectifs de la structure</i>	<i>Lieu d'intervention de l'AR</i>	<i>Populations concernées</i>
<b>Associations de quartier</b>			
A7	Animation du quartier, actions sociales, culturelles médiations familles	Le quartier et le domicile des familles	Habitants quartier, familles immigrées
A8	Prévention primaire des risques toxicomanie ; information santé dans les écoles, actions accès aux droits pour les habitants du quartier	Le quartier, dans les établissements scolaires et les associations...	Élèves, familles, jeunes du quartier
A9	Soutien aux associations, accompagnement de projets. Accueil des publics en difficulté	Le quartier	Habitants du quartier, et notamment les mères de famille
A10	Action sociale. Loisirs, éducation, insertion	Le quartier	Les habitants du quartier, notamment les jeunes et les personnes âgées
A11	Faire émerger la parole des habitants, des projets collectifs, pour améliorer la vie du quartier, actions auprès des femmes et familles	Le quartier et le domicile des familles	Femmes, habitants du quartier, population immigrée
A12	Gestion des locaux résidentiels, soutien à la vie associative du quartier et participation des habitants	Le quartier et le domicile des familles	Habitants du quartier

<i>Structure</i>	<i>Objectifs de la structure</i>	<i>Lieu d'intervention de l'AR</i>	<i>Populations concernées</i>
<b>Santé communautaire</b>			
A13	Prévention réduction des risques VIH ; actions militantes ; pour information, diffusion de produits de substitution drogues, accès aux droits, sensibilisation aux problèmes de santé liés à toxicomanie	Les quartiers ; intervention dans les rues et dans l'association - lieu d'accueil des toxicomanes	Les toxicomanes
A14	Prévention, réduction des risques VIH; actions militantes ; recherche, info et formation au public le plus à l'écart des mesures insertion	Le quartier ; intervention dans les rues, sur les lieux de repos des prostituées du quartier et dans l'association	Les prostituées
A15	Développement d'un collectif d'habitants autour d'actions de sensibilisation et information santé	Le quartier ; un jardin collectif, bistrot santé / lieu d'information, échanges et avec professionnels	Les personnes du quartier et en difficulté de santé
<b>Médiation sociale et culturelle</b>			
A16	Médiation entre les personnes immigrées du quartier et institutions, accès aux droits...	L'arrondissement et le domicile des familles	Les populations d'origine maghrébine, asiatique, africaine...
A17	Association femmes pour la médiation entre les familles des différentes communautés du quartier et les institutions – école, CAF, PMI etc.	Le quartier et le domicile des familles	Les populations d'origine maghrébine, asiatique, africaine, Sri Lankaise ; femmes, jeunes, enfants...
A18	Lutte contre les discriminations raciales, pour la participation des populations immigrées à la vie de la cité	Les familles du quartier et villes avoisinantes...	La population immigrée origine Afrique du Nord, femmes, jeunes, enfants

<i>Structure</i>	<i>Objectifs de la structure</i>	<i>Lieu d'intervention de l'AR</i>	<i>Populations concernées</i>
<b>Médiation dans les transports</b>			
<i>A19</i>	Consolidation des métiers de la médiation Prévention / sécurité	Réseau du métro de l'agglomération	Tous voyageurs
<i>A20</i>	Médiation pour le compte de la société de transport public	Gares du réseau de transport de l'agglomération	Tous voyageurs
<i>EP21</i>	Transports et prévention sécurité	Le réseau du métro de la ville	Tous voyageurs
<b>Éducation</b>			
<i>A22</i>	Éducation populaire : interventions éducatives, sociales et culturelles globales ; favoriser l'agir des habitants, la vie relationnelle et sociale...	Différents secteurs d'activités dont accompagnement scolaire, animation auprès des personnes handicapées....	Les enfants, jeunes, familles...
<i>A23</i>	Faire entrer les parents du quartier dans l'école, le lien avec enseignants, actions collectives pour éducation, prévention de l'exclusion	Association au sein d'un établissement scolaire	Les familles, les enfants du quartier



## Chapitre 2

# MISE EN ŒUVRE DE LA MESURE ADULTES RELAIS DANS LES DÉPARTEMENTS ENQUÊTÉS

---

À la fin de l'année 2006, le nombre d'entrées en *Adulte relais* enregistrées au niveau national s'élève à 6 900 (cf. ci-dessus Tableau 1). On a rappelé en introduction que ce chiffre était très loin des objectifs initiaux des 10 000 fixés par le ministère de la Ville, pour les trois premières années du dispositif, alors que, dès 2001, la mesure a été étendue aux collectivités territoriales, bailleurs sociaux, collèges, et a également connu une première vague de renouvellement en 2003-2004. La persistance d'un décalage important, tel que celui qui avait été constaté un an après le lancement du dispositif *Adulte relais*, conduit à nous réinterroger aujourd'hui sur les dynamiques à l'œuvre.

Lors de l'enquête exploratoire, trois facteurs principaux expliquaient la difficile montée en puissance de la mesure par rapport aux objectifs que ce sont fixés les pouvoirs publics : le manque d'information sur la mesure, la complexité du montage administratif et la nécessité de trouver un complément de financement du poste à hauteur de 20 % de la masse salariale. Qu'en est-il aujourd'hui puisque ce dispositif n'est plus tout à fait nouveau dans le paysage des politiques publiques, cinq ans après son lancement, et qu'il a été rôdé dans sa mise en œuvre technique et administrative ? Comment expliquer la faiblesse des résultats quantitatifs ?

Dans cette enquête de suivi, nous avons mis en rapport les déclarations des acteurs chargés de la mise en œuvre du dispositif sur cette question et les propos recueillis auprès des utilisateurs de la convention. Il s'agissait de cerner :

- le rôle des choix politiques départementaux dans l'émergence des nouvelles demandes de créations de postes et le développement de certains types de conventions ;
- l'évaluation locale des besoins de médiation et le bilan des actions menées ;
- les manières dont les petites associations trouvaient des solutions pour financer les 20 % de la masse salariale à la charge de l'employeur, notamment pour les renouvellements de conventions ;
- le regard porté sur le dispositif comparativement à d'autres contrats aidés, etc.

L'analyse de ces différents points porte principalement sur l'évolution de la mesure, son développement et sa reconduction.

### 1. LE CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE DE LA MESURE DEPUIS 2002

L'un des premiers constats tirés de la dernière enquête (fin 2005, début 2006) est l'influence considérable du contexte politique et social sur la dynamique de signatures des contrats. La politique de la ville est rattachée au ministère de l'Emploi, de la Solidarité et de la Cohésion Sociale et connaît, dès 2002, une orientation nouvelle vis-à-vis des quartiers sensibles, marquée par de profondes différences dans les manières d'intervenir et de gérer ces politiques (Epstein, 2005) Cette rupture politique se traduit par la décision d'arrêter progressivement le financement de nouveaux postes d'Adultes relais tout en permettant le renouvellement des contrats en cours sur une seconde période de trois ans pour les employeurs volontaires. Les instructions gouvernementales visent à ne plus recevoir de nouvelles demandes de conventions à partir de 2005.

La gravité des événements sociaux survenus au mois de novembre 2005 dans les banlieues populaires, fortement médiatisés, oblige le gouvernement de Dominique de Villepin à changement de cap.

Il concède un effort financier pour soutenir les actions menées par les associations de quartier. Une nouvelle circulaire publiée en mars 2006 relance le dispositif *Adulte relais* au bénéfice du secteur associatif (cf. chapitre 1). La médiation est alors l'objet d'un consensus qui dépasse les clivages politiques et ressentie comme un besoin aussi bien par l'État que par les collectivités territoriales.

L'incertitude sur le devenir de la mesure lors du changement de majorité en 2002, la décision d'arrêter le dispositif, puis le revirement spectaculaire de novembre 2005, sont très souvent évoqués par les responsables départementaux pour expliquer la faible progression des conventions signées. Leurs propos confirment cependant la persistance d'une demande de conventions, prouvant corrélativement l'existence de dynamiques locales en faveur médiation sociale et culturelle. Aussi, ces responsables insistent-ils sur le manque de moyens de financement pour couvrir des projets qui leur paraissent répondre à un besoin local.

Plusieurs d'entre eux sont également des délégués de l'État. Choisis par le Préfet, ils représentent les différents services de l'État, et sont chargés de coordonner, sur un territoire donné, les actions définies par la politique de la Ville et celles menées par les associations. Ils connaissent ainsi très concrètement la situation des quartiers et la capacité des acteurs associatifs à y répondre.

Il convient aussi de rappeler l'influence du choix des régions et départements observés. Sur les six départements dernièrement interrogés, les évolutions enregistrées sur ces quatre dernières années sont plutôt jugées positives au niveau des préfetures. Cela ne signifie pas pour autant une augmentation importante du nombre de conventions nouvelles.

## **2. INCIDENCE DES CHOIX POLITIQUES LOCAUX APRÈS L'EXTENSION DE LA MESURE**

Les politiques départementales de soutien au programme Adultes relais s'avèrent peu visibles. Néanmoins, nous avons pu repérer les choix locaux à partir des moyens déployés, soit pour résoudre un problème considéré comme « crucial » par les services déconcentrés de l'État, soit pour répondre à une demande associative.

Dans l'ensemble, les moyens utilisés se situent dans la continuité de nos observations de 2001 : tant au niveau des relais utilisés pour sensibiliser les acteurs, que des vecteurs d'information<sup>3</sup> ou même des jeux de partenariats mobilisés, etc. C'est particulièrement vrai pour les actions d'information auprès des bailleurs sociaux, des collectivités territoriales, de l'Éducation nationale, etc., qui ont accompagné l'extension de la mesure en 2001. En revanche, les partenariats engagés pour la formation des *adultes relais* en poste et son financement auprès des départements ou de la région sont plus manifestes que lors de l'enquête exploratoire<sup>4</sup>.

### **2.1. Des choix peu marqués - un soutien politique variablement exprimé**

Les options prises par les départements pour la mobilisation des acteurs, en particulier des nouveaux bénéficiaires de la mesure peuvent être distinguées suivant qu'il existe une ligne d'action précise ou non. Tous les départements n'ont pas développé de lignes d'action précises. Deux départements ont mené une politique spécifique :

- l'un, avec l'appui des élus locaux et dans le cadre des contrats locaux de sécurité, s'est en-

---

<sup>3</sup> Les directions spécialisées des départements ou administrations telles que : DDASS, Jeunesse et Sports, DDTEFP, CAF etc., les chefs de projets ville, quelques associations fédératrices auxquels s'ajoutent dans le Rhône, les équipes de MOUS dont la mission est de mettre en œuvre le contrat de ville dans les zones urbaines sensibles...

<sup>4</sup> De telles actions n'avaient pas pu être observées lors de l'enquête exploratoire, la phase de lancement du dispositif étant alors à peine achevée.

gagé à promouvoir la convention *Prévention/sécurité* contre la violence et les incivilités dans les transports publics ; ce choix visait en même temps à renforcer la lutte contre l'exclusion, en favorisant l'insertion de personnes de plus de trente ans en difficulté sur le marché du travail ; pour cela, les sociétés de transports publics et les associations délégataires de service public dans ce type d'actions de médiation ont été mises à contribution par les pouvoirs publics ;

- l'autre, un des rares à présenter un nombre élevé de conventions *École/Quartier*, sous l'impulsion du sous-préfet à la Ville, conduit une politique active de lutte contre l'absentéisme scolaire dans les collèges et la violence à l'école ; il a convaincu l'Inspection académique de relayer l'information dans les collèges inscrits en ZEP, leur a ouvert le financement d'un poste, sous réserve d'obtenir l'accord du conseil d'administration de l'établissement ; cependant, bien que disposant « *d'une marge de manœuvre* », l'administration du programme n'est pas parvenue à faire émerger une demande de la part du secteur associatif, d'autant que ce département « *n'a pas un réseau associatif énorme* » (Préfecture E, Chargée de mission territoriale).

Pour l'attribution de postes, « *on n'a pas mis de limite de façon écrite sur des principes, non. La typologie des adultes relais dans le département, on l'a faite, on va dire, plus sur le relationnel, dans les messages ou quand ils recrutaient... peut-être plus vu comme ça, ou sur la préparation des projets. Très honnêtement, on n'a pas dû avoir beaucoup de demandes écrites où on a dit "non" ; on a répondu oralement beaucoup, non brutalement mais assez vite en faisant comprendre que, visiblement, on n'était pas là-dessus. Tout ce qui était plus administratif ou autre... (...), ce n'était pas clairement dans la cible (...) je me souviens de discussions : "On va y aller parce qu'il faut quand même quelques postes d'adultes relais"... On n'a pas eu une pression forte mais on nous disait d'en faire un petit peu... par exemple, on n'a pas renouvelé des associations ; des fois, c'est bien les restrictions budgétaires, ça permet de dire : "Vous comprenez, oui..." "Oh, c'est vrai que, probablement, je ne suis pas non plus dans la cible" disait elle-même l'association... » (Préfecture E, Chargée de mission territoriale).*

Dans ces deux départements, les politiques font écho à celles menées par certaines municipalités. On note la présence de personnalités politiques (maires ou députés) connues pour avoir assuré ou assuré encore des responsabilités gouvernementales. Les municipalités dirigées par ces personnalités sont engagées dans différents projets d'action, avec le soutien de l'État ou bien du Fonds social européen. Une dynamique s'est ainsi créée avec parfois le transfert d'initiatives locales en d'autres lieux, telles que celle adoptée pour la prévention / sécurité dans les transports publics.

Mais le plus souvent, la démarche se veut générale avec un recours privilégié au secteur associatif pour répondre à différentes situations entrant dans le champ de la médiation sociale et culturelle du dispositif *Adulte relais*. Ce recours est vivement encouragé par les circulaires ministérielles. Les pouvoirs publics reconnaissent ainsi les capacités d'action des associations, non seulement sur le volet *social* mais aussi pour l'accès aux droits et à la citoyenneté, à la culture, à l'information, etc.

Dans le même temps, les responsables départementaux constatent une remontée trop tardive de certaines demandes de conventionnement, à la suite des campagnes d'information réalisées auprès des différents types d'employeurs destinataires de la mesure ; les dossiers arrivant alors n'ont pas pu être instruits en raison de la fin programmée du dispositif :

« *Les collectivités territoriales ont assez peu conventionné et il y avait également des instructions... qui demandaient de privilégier malgré tout les associations... des instructions officielles et pour les collectivités territoriales il y en a quelques-unes qui ont des postes adultes relais (...)* Ce que je peux vous dire c'est, qu'en nombre, on a peu de postes qui sont dans des communes. Il y en a, mais peu. On en a par exemple sur la commune de O, ce dispositif particulier, adultes relais prévention sécurité. Donc, là, il y a une dizaine, je crois, de mémoire, une dizaine de postes sur O qui sont dans ce cas-là. Pour ce qui est des adultes relais École,

*quand on a souhaité travailler sur le sujet, il y a eu pas mal de réunions avec l'Éducation Nationale. Ils ont bien avancé dans leur projet. Il y a eu de la rédaction etc. (mais) on était au dernier trimestre 2004 et, en 2005, on n'a pas eu la possibilité de créer des postes adultes relais donc le projet a été mis en attente en quelque sorte pour savoir ce qu'il en était. Bon, cette année le projet est relancé, donc je pense qu'on va les recontacter (...); l'Éducation Nationale était assez demandeur parce qu'ils ont un moment, eux, où ils ne peuvent plus faire. Ils ne peuvent plus faire d'un point de vue des compétences légales et ils peuvent plus faire parce qu'ils ne sont pas forcément acceptés puisqu'ils représentent l'institution (...)* » (Préfecture O, Chargée de la centralisation des dossiers Adultes relais).

Une autre explication est donnée à propos des collectivités territoriales qui hésiteraient à s'engager dans un second dispositif, après celui des NSEJ, par crainte que celui-ci ne se traduise, à terme, par un nouveau transfert de charges de l'État, sans contrepartie financière.

## 2.2. Des freins institutionnels et statutaires...

Des freins d'ordre institutionnel nous ont été signalés. Dans certains départements, les responsables du dispositif relèvent des difficultés d'organisation rencontrées dans la mise en œuvre locale du programme, difficultés qui ont eu des effets quantitatifs :

*« Les adultes relais, comme c'était quand même plus fléché politique de la ville sur les quartiers, à un moment ou à un autre, où la décision finale était le sous-préfet ville et il ne donnait pas délégation, décision ou pouvoir, ce qu'il faisait sur les emplois jeunes par exemple (...) Comme dans d'autres départements, on a commencé d'abord Direction du Travail, et ce n'est pas eux qui peuvent aider au montage de ce type de projet-là. Ce n'est pas le cœur de métier. Donc je pense qu'il y a eu des choses un peu comme ça, dans l'organisation... (...) Quand on est sur les emplois aidés, on peut parler sur la formation, les statuts, le droit du travail... on était un petit peu moins formaté pour ça »* (Préfecture E, Chargée de mission territoriale).

Autres freins aux conventionnements, les relations entre administrations. C'est le cas du passage par le Trésor public, alors que les contrats aidés (contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, emploi jeune) étaient habituellement gérés par le CNASEA<sup>5</sup>. En effet, peu habitué à gérer de telles conventions, le Trésor public a sans doute renforcé ses exigences et, par voie de conséquence, découragé certaines demandes venant de petites associations.

Dans les collectivités territoriales et dans les établissements relevant de la fonction publique comme les collèges, les responsables de service évoquent de difficiles négociations auprès du Trésorier Payeur Général sur des aspects contractuels, le contrat des adultes relais relevant du droit privé.

Ainsi, dans les collectivités territoriales, les élus qui souhaitaient recruter des *adultes relais* se sont heurtés, lors de la signature des premières conventions, à des exigences du Trésorier Payeur dont leur commune dépendait ; des réglementations administratives étaient en effet difficilement compatibles avec les procédures d'embauche dans la fonction publique territoriale :

*« L'embauche de l'Adulte Relais a été validée par un arrêté du maire et signée par la salariée ; mais la TPG demandait un contrat de travail, ce qui ne se fait pas ; la négociation a été très difficile »* (M1, Chef du Service solidarité – tuteur Adulte relais).

Par ailleurs, dans les établissements scolaires, les difficultés sont présentées différemment, mais on peut supposer que les particularités statutaires des emplois et des modes de recrutement ont participé du « manque de réceptivité » de certains responsables aux propositions de la Sous-préfecture pour des conventions École – quartier :

---

<sup>5</sup> Le décret n° 2006-1788 du 23 décembre 2006 met un terme à cette situation en modifiant le cadre réglementaire qui régit le dispositif. Désormais, sa gestion est transférée à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances et le paiement des conventions assuré, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, par le Cnasea.

« (...) concernant l'Éducation Nationale, (...) il faut voir qu'on n'a pas des relations forcément faciles avec le Rectorat et l'Inspection Académique, ce qui peut aussi expliquer que le sous-préfet à la ville et le préfet n'aient pas non plus fait en sorte et qu'il y ait eu une réceptivité importante de la part de l'Inspection Académique pour dire aux principaux de collège qu'ils pouvaient, que c'était dans leur intérêt de procéder à des embauches, parce que le principal de collège, il est maître dans son établissement et l'inspecteur d'Académie, il ne peut guère si vous voulez, imposer, il peut orienter, impulser mais il ne peut pas trop imposer le recrutement d'adultes relais qui ne ressortent pas de son administration mais sont la création d'une autre administration. Ce n'est pas la même chose quand il s'agit d'un dispositif interne que quand c'est un dispositif externe à l'institution (...) On sait l'histoire, de toute manière, des relations entre les préfets et les recteurs et les inspections académiques, l'Education Nationale, c'est une administration qui est plutôt sur le qui-vive et qui estime n'avoir à recevoir d'ordres du préfet, etc. » (Préfecture Y1, Déléguée de l'État).

Ainsi, le statut de droit privé du contrat de travail sur lequel repose le dispositif a, semble-t-il, rendu plus difficile la diffusion de la mesure dans la fonction publique. Cela peut surprendre puisque les Contrats Emploi Solidarité (CES), comme les contrats du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes (NSEJ), relevaient également du droit privé et n'avaient pas rencontré les mêmes obstacles. Sachant que les CES et les NSEJ s'inscrivent dans le cadre d'une politique de l'Emploi et la mesure Adulte Relais à la fois dans celle de l'emploi et celle de la politique de la Ville, on peut supposer alors qu'interviennent des problèmes de compétence, d'autorité et de coordination entre institutions.

### 2.3. ... aux effets des procédures de sélection et de suivi des dossiers

Les responsables du service de la Politique de la ville dans les préfectures reconnaissent avoir privilégié les aspects qualitatifs sur le nombre, lors de la sélection des projets présentés devant les commissions départementales, pour l'octroi de conventions. Cette tendance se vérifie sur l'ensemble des départements rencontrés, et entre en cohérence avec le souci de respecter les critères de la circulaire et d'éviter ainsi les recours abusifs :

« (...) dans le département Y, on a toujours essayé de faire du qualitatif sur les adultes relais, donc, c'est clair qu'il fallait que ce soit la médiation (...). Parfois parce que le projet ne nous paraissait pas mûr, nous paraissait bancal ou on estimait que ce n'était pas vraiment de la médiation sociale, parce que c'est un terme derrière lequel on peut mettre plein de choses, et parfois, ce n'est pas très sérieux. (...) » (Préfecture Y1, Déléguée de l'État).

On pourrait également émettre l'hypothèse, parfois soulignée par certains de nos interlocuteurs, que de petites associations de quartier, maîtrisant mal les procédures et le langage administratif, ont eu quelques difficultés à présenter leur projet dans les termes de la circulaire, quand bien même leur action concrète sur le terrain, s'inscrivaient bien dans le champ couvert par le dispositif.

Les procédures de sélection des dossiers évoluent aujourd'hui avec l'extension de la mesure qui a conduit à des interprétations souples de la mission de médiation comme de certains critères de recrutement, et facilité le recours aux dérogations pour des dossiers qui n'auraient pas été acceptés les premières années :

« (...) On s'est un peu éloigné de la lettre de la circulaire parce qu'on a estimé parfois que c'était important que le dispositif soit utilisé même si on n'était pas en plein dans des ZUS. Quand on est sur de la prostitution, ce n'est pas forcément dans les ZUS que se passe la prostitution. Ça peut aussi être en ville et non pas en ZUS (...). Par contre, on a veillé à ce que les personnels qui étaient embauchés soient bien eux, résidents de ZUS et qu'ils aient l'âge requis. Alors, on a pu accorder des dérogations si on avait la preuve qu'ils n'arrivaient pas à embaucher quelqu'un d'autre et qu'il avait à peine 29 ans. On n'a jamais accordé des dérogations énormes, c'était à six mois près, à un an près » (Préfecture Y1, Déléguée de l'État).

Dans d'autres cas, selon les propos des responsables départementaux, les structures d'accueil ont préféré renoncer à embaucher un *Adulte relais* en raison d'une forte crainte que le projet ne soit pas viable financièrement, malgré l'utilité sociale du poste reconnue par la structure comme par les services instructeurs :

*« Dans les associations, les Adultes relais sont souvent des bénévoles en situation précaire, qu'il faut intégrer. La plupart des postes sont réalisés sur cette base ou en l'absence de trésorerie de certaines structures. La DDTEFP s'assure du caractère éventuellement social du recrutement. (...) Fin 2004, il restait, à la préfecture et à la TPG, 30 à 40 postes possibles : la DDTEFP a été sollicitée pour l'utilisation de ces postes. Mais on a trouvé peu de dossiers viables. On a eu des refus de la part des structures à cause de leur problème de trésorerie. Donc, on a pris des décisions rationnelles en termes économiques, en fonction des possibilités de financement des 20 % restants ; mais sans penser à la pérennisation. Il n'y a pas de problème de projet, mais des problèmes économiques, surtout quand on est en phase de gel budgétaire total »* (DDTEFP I, Responsable du programme Adulte relais).

Parallèlement à ce mouvement, le suivi des dépenses territoriales engagées sur le dispositif passe par des procédures de gestion des fonds publics qui évoluent dans le temps mais tendent à renforcer en même temps les contraintes auprès des bénéficiaires de convention. L'un des Départements souligne cette évolution en expliquant comment interviennent les différentes commissions<sup>6</sup> et quelles procédures sont mises en œuvre<sup>7</sup> :

*« On avait une répartition, si vous voulez, entre le sous-préfet à la ville, la DDTEFP, donc la DDTEFP, elle suivait le dispositif sur un plan strictement administratif et elle réunissait les différents avis des collectivités, ou services d'État concernés par ces postes ; donc il y avait tantôt la DRAS, tantôt la DDASS, tantôt la DRAC qui étaient concernées par tel ou tel profil de poste, voilà et puis le sous-préfet à la ville était là pour arbitrer en définitive ou pour... insister sur certaines orientations. Ça avait été un travail plutôt collectif, enfin disons inter services, on avait écrit dès le départ un cahier des charges, comme il avait été fait avec le dispositif emploi-jeune, avec un dossier (...) qui était plutôt complet avec un descriptif du poste, un descriptif de la mission, quelles étaient les compétences à mobiliser, quelle était la formation prévue, etc. »* (Préfecture Y1, Déléguée de l'État).

Dans ce département, un autre responsable du programme explique comment s'ajoute aujourd'hui un suivi des sommes engagées par le Secrétariat général pour les Affaires régionales (SGAR), chargé de la gestion financière du dispositif à l'échelon régional :

*« (...) on avait repéré une centaine de contrats (...) alors, il se trouve que la modification qu'il y a eu depuis très peu de temps, c'est que le SGAR... (au niveau régional) a pris en gestion financière vraiment les adultes relais, ce qui fait que jusqu'à il y a deux mois, on n'avait pas une vue claire sur les conventions qui étaient en... j'allais dire en survie, qui étaient efficaces, sur lesquelles il y avait un poste parce qu'en fait, nous, avec la DDTEFP, on instruisait les conventions, elle passait les conventions et, à la limite, ces associations mettaient plus de six mois pour mettre un adulte relais sur cette convention, et donc ça rendait caduque la convention, en fait on ne voyait pas parce que le paiement se faisait au niveau régional... (...) le SGAR, au niveau régional, n'avait pas une vision claire : sur tel poste, on a payé tant ; tel*

---

<sup>6</sup> Ou cellules : l'une chargée de l'instruction des dossiers réunit, en dehors du Sous-préfet à la ville, les principaux partenaires dont, la DDTEFP, le Fonds d'action sociale (FAS), la DAS, la Direction de la Jeunesse et des Sports, les Droits des Femmes et la Trésorerie générale ; la seconde, plus opérationnelle, composée des chefs de service instructeurs, prend le relais de l'instruction. Le fonctionnement : l'instruction administrative fait des propositions, émet un avis à la DDTEFP, laquelle, ensuite, décentralise ; suite aux propositions qui sont faites à l'instruction, en quelques jours en principe, une décision est prise en Préfecture, au sein de la cellule opérationnelle présidée par le Secrétaire Général de la Préfecture en présence du Sous-préfet à la Ville, de la DDTEFP entre autres services.

<sup>7</sup> Reprise de la procédure qui avait été utilisée dans la mise en œuvre du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes, parce qu'elle était « rôdée » et avait fait preuve d'efficacité.

*poste, on a payé tant. Depuis deux mois, ils ont récupéré cette attribution-là au sein du SGAR (...) » (Préfecture Y2, Chargée de mission Ville).*

Ce même interlocuteur montre aussi comment cette procédure de suivi se répercute sur les employeurs, notamment dans la formulation de leur cahier des charges :

*« (...) Par contre, nous ce qu'on leur demande très clairement [aux associations] et c'est pour ça que je ne trouve pas qu'ils s'en désintéressent, dans la programmation politique de la ville, on leur demande systématiquement de nous afficher le montant financier de l'adulte relais d'une action (...) Donc, l'action comme elle est portée par l'adulte relais, il est clair que, dans l'action, c'est normal que l'association affiche les coûts liés à l'adulte relais. Par contre, nous, on veut à tout prix qu'en termes de recettes soient affichés les crédits d'État que perçoit l'association au titre des adultes relais et ça, tous les chefs de projet le font... de manière assez systématique sur les actions portées par les structures où il y a un adulte relais et où l'adulte relais participe à l'action le prorata du temps qui est estimé par l'association comme étant passé par l'adulte relais sur l'association en matière de valorisation on va dire, de contrepartie État sur le sujet. » (Préfecture Y2, Chargée de mission Ville).*

Mais, ces exigences ne sont pas propres à ce dispositif. Elles concernent d'autres contrats aidés tels que les Nouveaux Services - Emplois Jeunes.

### **3. EFFETS DES INSTRUCTIONS NATIONALES ET DISPOSITIONS ADOPTÉES DANS LES DÉPARTEMENTS POUR ORGANISER L'APRÈS-MESURE**

Nous sommes dans un tout autre contexte d'observation que celui de l'enquête exploratoire en 2001. Pour rappeler brièvement ce qui freinait alors la montée en puissance de la mesure, l'étude montrait la difficulté à produire une information claire et précise en direction des associations, au moins la première année, notamment pour expliciter la manière de construire leur projet. Une divergence d'interprétation apparaissait même entre ce qui pouvait être demandé par la circulaire, critères plutôt larges, et le Trésor Public aux exigences parfois poussées.

Dans la phase de démarrage – 2000, 2001 –, ces divergences ont donné lieu à des renvois de demandes pour complément, ce qui a pu conduire à des abandons de la part d'un certain nombre d'associations. Autre frein mis en évidence, la complexité administrative du montage du dossier qui constituait un sérieux handicap pour les petites structures, telles les associations de quartier, qui n'avaient pas forcément une grande expérience de formulation de projet et de constitution d'un cahier de charges, pour avoir fonctionné sur le seul mode du bénévolat. Une troisième difficulté générale avait été, en particulier pour les petites structures, celle de trouver les 20 % de la masse salariale qui devaient être financés par l'association en complément des aides de l'État.

Aujourd'hui, si ces premières difficultés se sont largement atténuées, certaines se maintiennent toutefois pour l'accès à l'information, en des termes nouveaux, mais aussi pour la question du financement des 20 % à la charge de l'association. D'autres apparaissent, liées notamment à la précarité des aides de l'État qui n'incite guère les employeurs à se maintenir dans le dispositif et bénéficiaire de leur droit jusqu'à l'échéance prévue par les circulaires.

Au moment du démarrage de la dernière enquête, la décision des pouvoirs publics d'arrêter le dispositif *Adulte relais* conduit les préfetures à ne plus signer de nouvelles conventions. Depuis l'année 2005, comme indiqué précédemment, elles n'assurent que le renouvellement pour trois ans des conventions signées avec des structures déjà employeuses d'adultes relais et informent les nouveaux demandeurs de ce changement de politique. Cette décision s'inscrit dans un mouvement plus général de renouvellement important de la politique de la ville à la suite du changement de gouvernement en 2002. Ce contexte a obligé certains départements à revoir leurs dotations annuelles :

« *Le budget de la politique de la ville est réinvesti différemment depuis 2001 : il n'y a plus de soutien de la culture ou de l'animation, car on pense aujourd'hui que cela doit être à la charge de la commune, par contre, beaucoup pour l'éducation, le renouvellement des infrastructures. La gestion complexe du budget du contrat de ville rend l'estimation de son évolution quasiment impossible : l'État considère que le budget a augmenté, alors que certains secteurs sont délaissés (alphabétisation, culture etc.).* » (Préfecture E, Directrice du Contrat de Ville).

En parallèle, les représentants de l'État ont dû gérer l'arrêt de ce programme et accompagner les employeurs, en particulier les petites associations de quartier, dans leurs recherches d'autres sources de financement pour leurs emplois et leurs activités. Cet accompagnement est d'autant plus essentiel que ces petites structures sont particulièrement vulnérables à la sortie de la mesure et très dépendantes des aides publiques pour le maintien dans l'emploi des personnes.

Aujourd'hui, la relance de la mesure annoncée à la fin de l'année 2005 et effective depuis le premier semestre 2006 avec la publication d'une nouvelle circulaire, pose à nouveau la question de l'information et celle de la gestion d'une mesure dont la durée de vie est incertaine, et, à terme, les moyens de soutien des associations plus qu'incertains.

#### 4. FIN DE LA PUBLICITÉ OU DES DÉMARCHES DE PROMOTION

En fonction des instructions nationales, les responsables des services départementaux ont été confrontés, dès la fin de l'année 2004, à l'absence de crédits pour de nouvelles conventions et la nécessité d'organiser la sortie du dispositif pour les conventions en cours :

« *Le frein, ça peut être aussi l'information, la diffusion de l'information aux associations. C'est vrai que depuis 2004 il n'y a pas eu de publicité de faite en faveur de ces postes puisqu'on n'était pas dans une logique d'augmentation du nombre de conventions. Il aurait été vraiment très difficile d'aller vanter le dispositif et derrière de dire aux gens : eh bien, de toute façon, vous ne pouvez pas vous conventionner. Donc là c'est vrai que c'est une chose qui va redémarrer. Alors quelle forme elle va prendre, comment le préfet va souhaiter, voir...* » (Préfecture O, Chargée de la centralisation des dossiers Adultes relais).

« (...) *quand le terrain associatif, les chefs de projets, interrogeaient la préfecture sur le dispositif (en 2005), on disait qu'on arrivait juste à maintenir ce qui existait mais qu'on ne créerait rien, ce qui était exact et qu'on avait même certaines incertitudes sur un renouvellement possible des postes existants. (...)* » (Préfecture Y1, Déléguée de l'État).

Cette situation est source de tensions. Il faut tout à la fois modifier les modes de communication, refuser les nouvelles demandes et limiter les renouvellements de contrats parvenus à l'échéance, tout en maintenant la *pression* pour que les renouvellements souhaités par le département soient, malgré tout, acceptés par l'administration centrale. Cela a généré plusieurs niveaux de discours, parfois contradictoires, et conduit à revoir les choix en fonction de l'estimation des besoins et des situations locales.

« *Aujourd'hui, il y a 119 postes conventionnés. Sachant que donc il y a eu une phase un petit peu d'accalmie puisqu'on nous avait demandé de ne plus conventionner... enfin, sur 2005, il nous était interdit de prendre tout nouveau conventionnement, seuls les renouvellements étaient autorisés ; donc dès 2004, il y avait eu un frein en quelque sorte du dispositif et on avait été très vigilant à ne conventionner ou de ne renouveler que des postes vraiment... avec des caractéristiques bien précises, qui entraînent vraiment... enfin, on avait été assez vigilant (...)* » (Préfecture O, Chargée de la centralisation des dossiers Adultes relais).

La complexité de cette situation a eu une influence négative directe, alors que, selon nos interlocuteurs, des dynamiques s'étaient développées :

« (...) On était en relation avec une fédération d'associations, on avait organisé, je ne me rappelle plus en quelle année, un colloque sur le dispositif au niveau régional on sentait qu'il y avait une dynamique, il y avait une capacité, des chances si vous voulez entre les différents employeurs et les différents employés aussi, adultes relais, donc je trouvais moi que c'était un terrain comment dire... intéressant à travailler et on a été un petit peu coupé. Je considère que nous avons été coupés dans notre élan, et... on s'est donc gardé de faire quoi que ce soit qui serait allé dans le sens d'une promotion du dispositif. En fait, on ne créait pas de postes (...) Moi, j'ai une vision un peu statique, comme s'il y avait eu un dynamisme qui avait été stoppé et qu'aujourd'hui on s'efforçait de gérer le faible nombre de postes, d'arracher un renouvellement quand on estimait que c'était nécessaire parce que, le plus souvent, je pense qu'on a renouvelé parce que la circulaire nous a dit : "limitez les renouvellements à ce qui est indispensable". Bon, c'est facile à dire ça, mais après, quand on est avec le secteur associatif, on a un peu de mal à dire qu'on ne renouvellera pas » (Préfecture Y1, Déléguée de l'État).

En matière de formation, des dynamiques ont également été bloquées, en dépit des recommandations et incitations à la formation provenant de tous les niveaux de l'action publique (État, Région, Département) :

« Je pense que si on n'avait pas été coupé comme ça dans notre élan, on aurait pu aller plus loin en termes de formation, d'échanges de pratiques entre les structures et les employés, enfin adultes relais. (...) On s'est arrêté de parler des formations, de faire un effort pour en financer, etc. On ne s'est pas investi plus. Alors qu'on était plutôt bien parti pour avoir un investissement » (Préfecture Y1, Déléguée de l'État).

D'une manière générale, l'élan pour la promotion de la médiation sociale et culturelle a été stoppé net, alors que ces activités ont fait preuve de leur utilité sociale pour recréer du lien dans les quartiers comme dans les relations École/Famille/Institutions etc. Après une dizaine d'années d'expérience de médiation avec les Femmes Relais puis les Adultes relais, sans parler des activités assurées par les jeunes dans le cadre des Nouveaux services emploi jeunes (NSEJ), la demande de médiation, ressentie par les institutions et par les professionnels du secteur social, est loin de fléchir :

« (...) Tout ça dans un contexte de gel des crédits. De fait, on ne nous a pas encouragés à chercher de nouveaux employeurs, on ne nous a pas encouragés, au contraire, à... comment dire : pérenniser la promotion du dispositif. Je tenais à le dire en introduction parce que je trouve que c'est essentiel à rappeler. Le double discours, qui est de dire que faire de la médiation sociale c'est bien, c'est porteur pour la ville, pour les quartiers, etc. et puis, en fait, on ne donne pas suffisamment de moyens aux préfets de département en premier lieu, et au préfet de région pour qu'il y ait une réelle croissance du nombre de postes » (Préfecture Y1, Déléguée de l'État).

## **5. DE L'ORIENTATION VERS D'AUTRES FORMES DE CONTRATS AIDÉS AUX ABANDONS...**

Si le principe soutenu par les pouvoirs publics au moment du lancement de ces dispositifs était de susciter, à terme, des créations d'emplois pérennes en association, avec la prise en charge de ces nouveaux emplois par les employeurs, celui-ci n'a pu être complètement validé ni dans le cadre des NSEJ ni dans celui des Adultes Relais. La question de la pérennité des activités et de leurs financements reste donc entière. Elle se pose de façon particulièrement cruciale pour les petites associations de « proximité ». Face au risque qu'elles ne disparaissent ou que ne disparaissent leurs activités de médiation, faute de moyens financiers<sup>8</sup>, les responsables de services départementaux ont

---

<sup>8</sup> Ce problème est d'ailleurs commun avec celui des sorties du dispositif NSEJ.

orienté ces associations vers d'autres sources de financement ou, à leur corps défendant et par défaut, vers d'autres formes de contrats aidés :

« ... parce qu'avec le discours, comment dirais-je... assez pessimiste qu'on a eu pendant tout 2005 même si là on redit : "Mais si on a des postes, on a des sous, il y a pas de problèmes, vous pouvez présenter les dossiers"... même les structures qui étaient partie prenante et bien... avec les contrats d'avenir... il y avait certaines structures où on leur avait déjà dit... depuis six mois on leur dit... "Regardez très concrètement ce que c'est que le contrat d'avenir ou le CAE pour voir comment vous pouvez dans vos structures transformer vos adultes relais..." Pas transformer vos adultes relais mais... "Si vous voulez modifier les postes, les modifier plutôt sur ce qui est le contrat d'avenir et le CAE plutôt que sur les postes adultes relais" parce qu'au pire... enfin, ça n'était pas négatif, mais on n'avait pas d'élément d'information à leur donner (...) » (Préfecture O, Chargée de la centralisation des dossiers Adultes relais).

En raison de la précarité des financements, certaines associations ont même anticipé la situation en abandonnant le dispositif au moment du renouvellement du contrat au bout des trois premières années :

« Des associations n'ont pas demandé le renouvellement. Alors, pas forcément des associations, on avait par exemple une commune qui avait un poste adultes relais, et même deux postes, et qui n'a pas souhaité les renouveler parce qu'elle préférerait orienter les personnes vers d'autres types de contrats, donc par exemple elle ne nous a pas adressé de demande de renouvellement. Après, c'est un choix de l'association, il y a des associations qui ont disparu... il y a des postes adultes relais qui n'ont plus d'objet. Par exemple, il pouvait avoir été mis un poste pour une tâche particulière, par exemple sur l'habitat, il peut y avoir un poste de médiation entre les locataires et les organismes HLM ou la commune quand il y a une opération de réhabilitation, pour... par exemple, et une fois que l'opération de réhabilitation est terminée, finalement, ce poste adulte relais n'a plus vocation à exister ; et puis il y a des sociétés HLM qui pouvaient avoir des postes de médiateurs comme ça, adultes relais et puis qui, finalement, ont intégré dans leur personnel ces gens et qui donc n'ont pas demandé le renouvellement, parce qu'ils les ont pris comme salariés définitivement en CDI. (...) Ou l'exemple d'une commune qui avait deux ou trois postes adultes relais et qui n'a pas demandé le renouvellement parce qu'elle pense qu'avec les nouveaux contrats qui viennent d'être créés, elle va trouver des choses qui lui conviennent mieux par rapport à ses besoins, plus adaptées, parce que c'est vrai que l'adulte relais a des fonctions pures de médiation, donc, si ce qu'ils veulent, si ce dont ils ont besoin est un petit peu connexe, on va dire, à ces fonctions-là, il y a d'autres dispositifs qui sont susceptibles de plus les aider » (Préfecture O, Chargée de la centralisation des dossiers Adultes relais).

Plus rarement, l'absence de renouvellement d'une convention s'explique par des raisons liées à l'histoire de l'association : besoin ponctuel, absence de candidat pour le poste, changement de responsable :

« (...) On a quand même un certain nombre d'associations qui n'ont jamais renouvelé leurs demandes de convention. Pourquoi ? Je ne sais pas pourquoi. Honnêtement, je ne sais pas du tout. La plupart du temps, on ne les a pas automatiquement relancées, et la plupart du temps la convention est devenue caduque. Alors est-ce que ... là je vois il y en a une par exemple, sur un centre d'animation qui en avait trois et qu'il y en a une renouvelée et qui existe encore. Est-ce que ça correspondait à un moment donné à des personnes qui pensaient être bien dans un poste et puis la personne est partie et que... alors, là en fait il faudra les questionner, eux. Est-ce que les postes d'adultes relais les intéressent si on relance les choses ou pas ? Mais je crois que... il y en a quand même certains, ça a été une opportunité de placer des personnes qui sont venues vers eux, qui ont mis en avant le fait qu'ils pouvaient répondre aux critères d'adultes relais et donc permettre de développer des actions au sein d'une association (...) Il





































































































































































