

Les facteurs favorables à la mise en place d'un poste adulte-relais

Les différentes évaluations qualitatives et quantitatives menées par l'Acse auprès des employeurs, des partenaires locaux ou des adultes-relais eux-mêmes, ont permis d'identifier des éléments favorables à la réussite de ce programme.

1° La définition du poste

1.1 Un diagnostic commun préalable

Le contexte dans lequel les postes d'adultes-relais sont créés a des conséquences fortes et durables sur leur positionnement, sur leur ancrage territorial et partenarial et donc sur leur efficacité.

Il est préférable que les postes soient accordés sur la base d'un diagnostic préalable et avec des objectifs clairement identifiés par les acteurs du territoire. Le diagnostic doit permettre de créer une mobilisation partenariale qui porte et dynamise le rôle de l'adulte-relais. A l'inverse, les postes « imposés » sans concertation préalable conduisent à un positionnement qui pèse défavorablement sur les conditions d'efficacité de l'adulte-relais.

La qualité de l'instruction des conventions adultes-relais, la description précise des attentes sur les missions, les partenariats, le suivi renforcé des actions ont dans ce cadre une importance significative. L'implication des délégués territoriaux de l'Acse doit être forte, notamment sur le positionnement du poste.

1.2 La création ou l'existence d'un réseau de partenaires

Le partenariat dans lequel le poste s'inscrit et les modalités de travail avec les acteurs du territoire apparaissent comme le facteur le plus déterminant dans l'exercice des fonctions de médiation sociale.

Le projet présenté pour l'obtention d'un poste adulte-relais doit ainsi clairement expliciter les modalités des partenariats qui seront mis en oeuvre et leur formalisation éventuelle (désignation de référents, mise en place de comités de pilotage, développement de fiches de liaison ou de rendez-vous réguliers, projets communs...).

2° La structuration des procédures de travail et la formation au poste

2.1 La fiche de poste

L'existence de cette fiche de poste apparaît comme un élément important pour la structuration des activités d'un adulte-relais et la définition de ses missions. Ce besoin de précision dans la définition, mais aussi dans l'organisation du poste est particulièrement important lorsque l'adulte-relais doit faire preuve de polyvalence dans l'exercice de sa mission.

2.2 Le suivi de l'activité

Il est nécessaire que l'employeur de l'adulte-relais soit en mesure de rendre compte de son activité. Ces comptes-rendus sont essentiels pour les financeurs (Acsé notamment), mais également pour construire des collaborations efficaces avec les partenaires : il est en effet important de communiquer sur ce qui est concrètement fait et dans quel but.

Ce suivi nécessite la mise en place d'outils adaptés reprenant quelques indicateurs simples sur l'activité mais également sur l'impact des missions développées par l'adulte-relais. Des indicateurs de cette nature sont par ailleurs collectés chaque année, à partir de 2011, par l'Acsé dans le cadre d'une enquête annuelle de suivi du programme auprès de l'ensemble des employeurs.

2.3 Des formations à la prise de poste

Les formations à la prise de poste sont indispensables aussi dans le champ de la médiation sociale que dans les domaines spécifiques d'activité de l'adultes-relais (prévention, éducation, accès au droit, etc.).

Ces formations peuvent être mises en place par l'employeur, ou dans le cadre du plan de professionnalisation régional piloté par les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

2.4 L'accompagnement et la supervision

Une reconnaissance et un soutien de l'adulte-relais dans l'exercice de ses fonctions ont également été repérés comme des facteurs clés d'efficacité : cela passe par la désignation d'un référent chargé d'accompagner l'adulte-relais au sein de la structure d'accueil.

2.5 Des conditions matérielles adaptées.

Des conditions matérielles minimales doivent permettre à l'adulte-relais de mener à bien ses missions, tant pour son efficacité personnelle (bureau, ordinateur, téléphone, prise en charge des frais de déplacement ...) que pour sa reconnaissance et par respect pour le public-cible (locaux et outils de suivi notamment).

3° Les conditions de recrutement

3.1 L'appui de Pôle Emploi

Il n'y a pas d'obligation mécanique d'inscription à Pôle Emploi pour les personnes sans emploi, mais généralement Pôle Emploi doit être mobilisé pour le recrutement d'un poste adulte-relais avec comme cible les habitants des quartiers prioritaires respectant les critères réglementaires.

3.2 Le profil de l'adulte-relais

L'âge

Une condition d'âge (plus de 30 ans) est prévue réglementairement. Son avantage est de permettre aux adultes-relais de mieux faire face à certaines situations (vis-à-vis des jeunes notamment), voire de gagner en « crédibilité » face aux institutions et aux publics.

La formation

Les qualités et compétences personnelles des salariés recrutés sont un facteur déterminant de l'efficacité de l'adulte-relais, souvent plus que son niveau préalable de formation ou de qualification. Ce point est à souligner alors même que le niveau de diplôme demandé par les employeurs d'adultes-relais tend à augmenter au fil des années. De même, le fait d'avoir été bénévole dans une association peut-être un atout.

Le quartier

La connaissance du quartier d'intervention ou d'un autre quartier prioritaire de la politique de la ville apparaît importante pour l'employeur, les partenaires et l'adulte-relais. En revanche, le fait de résider dans le quartier même d'intervention semble, parfois, être source de difficultés.

4° L'insertion durable des adultes-relais

Les pratiques d'insertion les plus efficaces organisent un accompagnement de l'adulte-relais en trois temps, relatifs aux trois années de contrat (et donc sans se placer dans la perspective d'un renouvellement systématique de la convention adulte-relais) : formation à la prise en main du poste / élaboration du projet professionnel et formation en adéquation / recherche d'emploi en lien avec le projet.

1ere année

Objectif : Formation et appropriation du poste

- Désignation d'un référent formation dans la structure
- Formation à la médiation sociale
- Formation thématique sur le secteur d'intervention professionnelle
- Participation à des groupes d'échanges de pratiques

2ème année

Objectif : Elaboration du projet professionnel

- Information sur les métiers de recrutement potentiel (médiation ou connexe)
- Formations complémentaires

3ème année

Objectif : enclencher la recherche d'emploi

- Finalisation des formations
- Appui à la recherche d'emploi
- Mobilisation du réseau de partenaires de l'employeur

L'anticipation et la volonté partagée entre l'employeur et le bénéficiaire du poste sont nécessaires à la réussite de cette évolution professionnelle.

Des accompagnements à la mobilité professionnelle sont mis en place au niveau régional et pilotés par les DRJSCS. Pour plus d'information sur ce domaine, il est possible de se référer au « guide adultes-relais : un tremplin vers l'emploi durable » édité par l'Acsé.

5° La taille de la structure et l'inscription dans un réseau professionnel

Les associations les mieux structurées pour encadrer, accompagner, former et mettre en place des outils de suivi des actions des adultes-relais sont généralement les associations de taille significative (plusieurs salariés) ou inscrites dans un réseau national. Ce type d'associations présente également des possibilités d'insertion ou de mobilité professionnelle interne que n'offrent pas les structures de petite taille ou n'employant qu'un seul adulte-relais.

La participation de la structure à un réseau professionnel autour de la thématique sur laquelle l'adulte-relais intervient permet également des échanges de pratiques et une meilleure professionnalisation.