

# Première Synthèses

## Informations

### USAGES DE LA MÉDIATION ET PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION DANS LE DISPOSITIF ADULTES RELAIS

Créé en 2000 et relancé en 2006, le dispositif Adultes relais vise à améliorer, dans les territoires prioritaires de la politique de la ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs. Le travail de médiation prend une grande variété de formes, avec des interventions dirigées plutôt vers les personnes ou plutôt vers les institutions, suivant une conception professionnelle de l'activité ou orientée par des objectifs militants.

L'idée d'une professionnalisation dans la médiation fait son chemin au fur et à mesure de l'ancienneté du dispositif et s'impose peu à peu comme une obligation aux yeux des nombreux employeurs rencontrés, publics ou privés.

Le dispositif Adultes relais vise 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. Il donne lieu à la signature de conventions entre l'État et les employeurs et à la conclusion de contrats de travail aidés entre employeurs et bénéficiaires. Initialement circonscrit au secteur associatif, le champ des employeurs éligibles a été élargi dès 2001 aux collectivités territoriales et à certains établissements publics, dans différents domaines : vie de quartier, santé, collège, transports en commun (encadré 1). Malgré cet élargissement et une relance du dispositif par les pouvoirs publics en 2006, le nombre de conventions signées reste en deçà des objectifs initiaux. Les principaux utilisateurs demeurent les petites associations et depuis le début du programme, la population des personnes recrutées présente toujours les

mêmes grandes caractéristiques : essentiellement féminine, diplômée et expérimentée (encadré 2). Afin de comprendre les logiques de mise en oeuvre du dispositif dans un contexte d'élargissement des employeurs éligibles et d'étudier la professionnalisation des salariés recrutés en contrat d'adultes relais, le Centre d'études de l'emploi (CEE) a mené, en 2005 et 2006, soixante-sept entretiens auprès d'employeurs et de bénéficiaires du dispositif (encadré 3) [1] [2]. Cette étude fait suite à une première vague d'entretiens menée en 2001 et 2002 qui visait à analyser la façon dont les premières actions avaient été mises en oeuvre et à recueillir le point de vue de l'ensemble des acteurs sur le lancement du dispositif [3] [4].

## Des médiations au contenu polymorphe

Le dispositif Adultes relais se situe en général dans le champ de la médiation sociale et culturelle et, dans une moindre mesure, dans celui de la médiation scolaire, éducative ou urbaine. Depuis 2001, deux nouveaux domaines d'intervention – école-quartier, prévention-sécurité dans les transports – ont été institués, avec des objectifs de médiation plus ciblés (encadré 1). L'analyse du dispositif Adultes relais conduite en 2005-2006 confirme le contenu polymorphe de la médiation sociale ainsi que la difficulté à définir le métier de médiateur et à construire des compétences spécifiques.

Quatre idéaux types de mobilisation du dispositif peuvent être mis en évidence. Ils se distinguent par un mode d'intervention plus ou moins ciblé vers les personnes ou les institutions et par un contexte d'exercice de l'activité de médiation s'inscrivant dans une optique plutôt professionnelle ou plutôt citoyenne (schéma 1).

### Un accompagnement individualisé conçu par des professionnels

Une première forme d'usage du dispositif correspond à des actions de médiation sociale

centrées sur l'accompagnement individuel des personnes, avec une conception professionnelle des interventions (quadrant 1). Essentiellement fondées sur la relation d'aide, à la manière d'un service à la personne, ces actions s'inscrivent dans une logique d'intégration, d'insertion et de recherche de cohésion sociale.

Des exemples de cette forme d'usage se trouvent dans les actions de médiation menées par des associations créées à des fins d'action sociale et d'insertion, ou encore par des institutions publiques tels les mairies ou les collèges. Dans les collèges et les collectivités territoriales, l'adulte relais se positionne en marge du collectif salarié : recruté sur la base de son expérience, il intervient à l'extérieur de l'établissement, dans les familles, auprès des habitants des cités pour renforcer le lien entre l'école et les parents, lutter contre l'absentéisme... Pour autant, sa fonction reste encadrée et soumise à une évaluation basée sur les outils internes existants. Dans les associations, l'adulte relais est davantage mobilisé pour conduire des actions d'insertion répondant à des besoins nouveaux : pré-accueil de jeunes en difficulté sur le marché du travail, accompagnement social et suivi individualisé de personnes

Encadré 1

### LE DISPOSITIF ADULTES RELAIS

Créé lors du comité interministériel des villes de décembre 1999, le dispositif Adultes relais vise à assurer des missions de médiation sociale au sein des quartiers prioritaires de la politique de la Ville. L'objectif du dispositif est double :

- susciter, par un financement de l'État, le développement 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 » (article L. 5134-100 du code du travail) ;

- faciliter l'accès à un véritable emploi des personnes habitant ces mêmes quartiers et confrontées au problème du chômage.

À cette fin, les missions des adultes relais sont les suivantes (circulaire du 26 avril 2000) :

- 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.

Depuis la circulaire du 4 juillet 2001, certaines activités relèvent d'une convention spécifique « école-quartier » ou « prévention-sécurité ». Les postes d'adultes relais « école-quartier » visent à renforcer et améliorer les liens entre les parents et l'institution scolaire. Les missions des adultes relais « prévention-sécurité » s'exercent dans le cadre du volet prévention/sécurité des contrats de ville et visent à prévenir et réguler les conflits de la vie quotidienne par le dialogue.

Le dispositif Adultes relais est ouvert aux personnes âgées d'au moins 30 ans à la date de signature du contrat de travail, et résidant dans une zone urbaine sensible ou, à titre dérogatoire, dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville. Ces personnes sont embauchées sur un contrat de travail de droit commun. Une convention est signée entre l'État et l'employeur pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois. L'État s'engage à verser une aide à la hauteur de 80 % du financement du salaire.

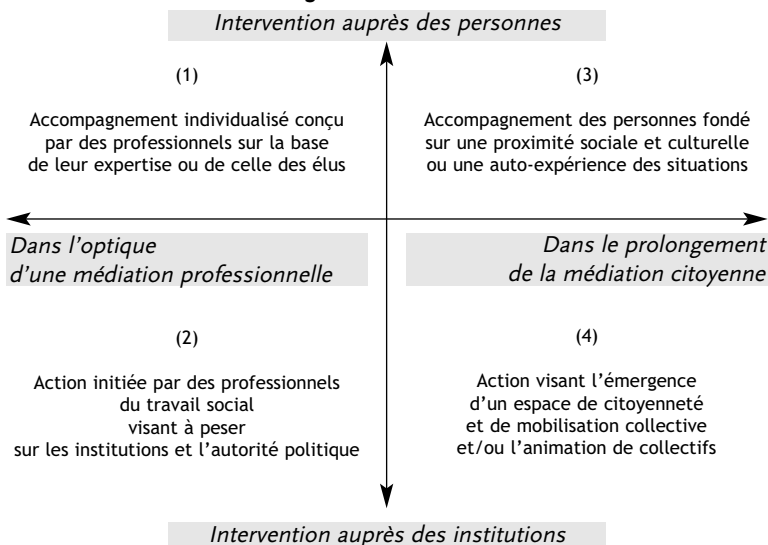
Initialement circonscrit au secteur associatif, associations de quartier et équipements de proximité, le champ des employeurs éligibles a été élargi en juillet 2001 aux collectivités territoriales et leurs établissements publics, aux établissements publics locaux d'enseignement, aux établissements publics de santé, aux offices publics, aux organismes d'habitation à loyer modéré (HLM) et offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) et aux personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Suite à la flambée de violence observée dans certaines banlieues en novembre 2005, les pouvoirs publics ont relancé le dispositif Adultes relais en rétablissant les crédits aux associations de quartier menant des actions de médiation sociale et culturelle. 3 000 nouvelles demandes de conventions ont été autorisées et une nouvelle circulaire a été publiée le 31 mars 2006. Cette circulaire insiste sur la nécessité d'attribuer les postes en priorité aux employeurs associatifs et aux collectivités locales à très faibles ressources ainsi qu'aux établissements scolaires. Elle affirme également la volonté de généraliser la mise en oeuvre d'un parcours de formation pour chaque adulte relais en proposant notamment de mettre en place une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, la gestion du dispositif Adultes relais-médiateurs de la ville est confiée à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acse), et s'agissant du paiement, au CNASEA.

Schéma 1

#### Finalité de la médiation et organisation de l'activité



confrontées à des situations d'urgence. Les activités de médiation sont alors menées en prolongement d'autres fonctions exercées dans ces organisations dotées d'un collectif salarié structuré et fortement professionnalisé.

De façon générale, l'évolution professionnelle des salariés embauchés en adultes relais par ces employeurs est fortement contrainte par les textes statutaires de la fonction publique ou les conventions collectives. Ainsi, dans les collectivités territoriales, l'accès à un poste stable au terme du dispositif n'est envisageable que par une titularisation sur concours, ce qui suppose de remplir les conditions d'accès à la fonction publique territoriale, comme de disposer de la nationalité française ou du diplôme requis. Pour leur part, les conventions collectives des associations du secteur sanitaire et social, comme les financeurs, imposent le recrutement de personnes détentrices d'un diplôme de travailleur social, assistant social ou éducateur spécialisé.

Les actions de « prévention-sécurité » menées dans les transports en commun s'apparentent aussi à des interventions individuelles auprès des personnes. Dans ce secteur, les perspectives d'évolution professionnelle des adultes relais semblent plus favorables. Les associations fournissant des prestations de médiation pour les transporteurs sont de grandes utilisatrices de contrats aidés et recherchent l'émergence du métier de médiation ou l'intégration de cette fonction dans des emplois classiques. Elles recrutent plutôt des jeunes ou des adultes en recherche d'emploi pour les former et à terme les insérer durablement en interne ou en externe, dans des emplois des transports ou dans d'autres secteurs. Pour ceux qui veulent devenir conducteur de bus, l'obtention du permis transport public est toutefois un obstacle à l'insertion

dans un emploi classique du secteur.

### Un accompagnement fondé sur la proximité sociale et culturelle des habitants

Une médiation à la fois sociale et culturelle caractérise fortement les petites associations de quartier créées à l'initiative de militants engagés dans une volonté d'améliorer la vie du quartier ou encore celles créées par des femmes relais (quadrant 3) [5]. La démarche articule une relation d'aide-accompagnement des familles et des habitants auprès des institutions et un militantisme plus collectif pour la reconnaissance des identités culturelles plurielles et la participation à la vie de la cité.

Les femmes relais, présentes dans les quartiers depuis la fin

des années 1990, mobilisent ainsi des savoirs liés à leur expérience de vie de quartier, à l'appartenance à une même communauté culturelle et au partage d'une histoire commune avec les habitants, celle de l'immigration. Progressivement, se pose la question de la reconnaissance de cette activité et de sa professionnalisation, dans un contexte où la compétence est essentiellement basée sur l'expérience.

En 2002, l'Institut régional de travail social (IRTS), avec l'appui du centre de ressources Profession Banlieue, met en place une formation longue, une semaine par mois durant un an, destinée à des femmes relais déjà en activité dans des associations. Cette formation est co-construite avec ces femmes à partir de leurs situations professionnelles, de leurs savoirs, mais également d'un ensemble

Encadré 2

#### LE DISPOSITIF ADULTES RELAIS : ÉVOLUTION DES ENTRÉES ET CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES

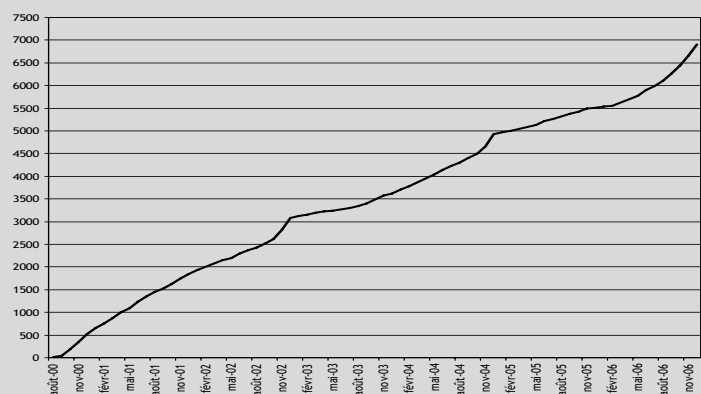
Lors de son lancement en décembre 1999, l'objectif fixé au dispositif Adultes relais était de financer 10 000 postes sur 3 ans. Entre 2000 et 2006, 6 900 emplois d'adulte relais ont été créés. L'évolution du dispositif a connu plusieurs périodes d'incertitude quant à sa pérennité. Le nouveau gouvernement constitué après les législatives de 2002 a ainsi annoncé son souhait de supprimer le dispositif. Après un ralentissement des embauches en 2003, le dispositif est néanmoins maintenu et le rythme des embauches repart à la hausse en 2004. En 2005, le nombre d'embauches ralentit nettement à nouveau après l'annonce de la décision du gouvernement de mettre fin au dispositif. Ce nombre se redresse en 2006 à la suite des mesures de relance prises par le gouvernement (encadré 1).

L'élargissement en 2001 du champ des employeurs éligibles au-delà des seules associations n'a pas eu d'effet significatif sur le nombre d'embauches ni sur le profil des employeurs, les associations restant les principaux employeurs d'adultes relais : elles représentent 87 % des 2 440 employeurs et emploient 85 % des adultes relais. 58 % des associations employant des adultes relais ont moins de 5 salariés et 15 % n'employaient aucun salarié avant de signer une convention adulte relais.

Les femmes sont majoritaires parmi les adultes relais : elles représentent 60 % des salariés embauchés au cours de la période 2000-2005. Cependant, en 2002 et en 2005, la part des femmes dans les embauches se réduit, en raison de la montée en charge puis du renouvellement des conventions « prévention-sécurité » majoritairement conclues avec des hommes (72 % des adultes relais prévention-sécurité).

La moitié des adultes relais embauchés ont un niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat. 6 % d'entre eux n'ont toutefois aucun diplôme. Un peu plus de la moitié des bénéficiaires étaient sans emploi avant leur entrée dans le dispositif, plus fréquemment pour les hommes (60 %) que pour les femmes (49 %). 35 % étaient salariés avant l'embauche, près d'une fois sur deux en contrat emploi consolidé (CEC). 9 % étaient inactifs et 10 % percevaient le RMI avant l'embauche (14 % des hommes et 8 % des femmes).

Nombre de conventions d'embauches signées depuis la création du dispositif (cumul)



Source : Comptabilité générale - Traitement : Dares.

Champ : France entière.

d'outils plus théoriques mis peu à peu en place afin d'analyser et de formaliser les pratiques. Le titre de « technicien médiation services » (TMS), homologué au niveau IV, verra alors le jour en 2004 (encadré 4). Ce titre est toutefois accueilli avec scepticisme par les autres professionnels de l'action sociale, pour l'essentiel des assistants sociaux, qui critiquent l'absence initiale de formation des personnes inscrites dans ces emplois, le contour mal défini de leurs interventions et le fait qu'elles ne sont pas soumises à l'obligation du secret professionnel. En définitive, bien qu'homologué au niveau national, ce titre n'est pas à ce jour mentionné dans les conventions ou les accords collectifs. En outre, il ne relève pas des métiers du travail social mais d'une activité de service [6]. Si le dispositif Adultes relais est venu autoriser ou consolider de premières activités de médiation menées auparavant à titre bénévole, le maintien des fonctions et des personnes chargées de la médiation sociale et culturelle dans les associations concernées dépendra de leur capacité à obtenir des financements pérennes pour ces postes, car le service peut difficilement s'inscrire dans un marché classique [7]. Or, de tels financements de services collectifs ne semblent pas acquis à long terme.

### **Une médiation visant à peser sur les institutions ou à faire émerger un espace de citoyenneté**

Deux figures de la médiation relèvent de cette catégorie (quadrants 2 et 4). La première concerne des médiations menées par des associations de quartier créées à des fins militantes par des travailleurs sociaux pour obtenir des institutions une transformation de leurs relations aux populations. C'est l'exemple des actions menées par un collectif associatif chargé de gérer les mètres carrés sociaux de la ville, parallèlement à des objectifs plus classiques

#### Encadré 3

### MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Entre octobre 2005 et mars 2006, un ensemble d'entretiens a été mené par le Centre d'études de l'emploi auprès de 30 établissements utilisateurs du dispositif Adultes relais dans six départements. Cette étude fait suite à une première vague d'entretiens réalisée en 2001-2002 à la demande de la Dares et de la Délégation interministérielle à la ville. Celle-ci avait pour objectif de connaître la façon dont les premières actions avaient été mises en oeuvre et de recueillir le point de vue de l'ensemble des acteurs sur le lancement du dispositif. Ces premiers travaux avaient permis de révéler la diversité des modes d'utilisation de la mesure et confirmé son rôle d'outil de consolidation de la vie associative et sociale dans les quartiers et de médiation avec les institutions [1] [2].

Cinq des six départements retenus dans l'étude de 2005-2006 avaient déjà été analysés en 2001-2002 : Paris (75), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Nord (59), Rhône (69). La Seine-et-Marne a été ajoutée en raison du nombre important de conventions « école-quartier » passées par les établissements publics de l'Éducation nationale dans ce département (plus de 40 % du total des conventions de ce type déclarées nationalement en 2003).

L'étude a été menée auprès de 30 employeurs. Les trois-quarts de l'échantillon étaient composés d'associations dont la moitié avaient déjà été interrogées en 2001-2002. Les autres étaient des établissements scolaires (quatre collèges) ou des collectivités territoriales (trois communes).

L'échantillon a été constitué de manière à rendre compte de la diversité des activités exercées : action sociale et insertion ; médiation sociale et culturelle ; prévention dans le domaine de la santé ; médiation prévention et sécurité dans les transports en commun ; médiation scolaire ou éducative (accompagnement des parents dans les écoles, activités socioculturelles, sportives, suivi scolaire) ; accès à la citoyenneté...

Soixante-sept entretiens ont été réalisés, auprès d'employeurs et d'adultes relais, la moitié sous forme d'entretiens individuels, l'autre moitié sous forme d'entretiens collectifs (employeurs et adultes relais ensemble). Chez les employeurs associatifs interrogés en 2001-2002, la moitié des conventions adultes relais avait été renouvelée, l'autre moitié des conventions ayant été clôturée, avec départs sans remplacement. Enfin, une dizaine d'entretiens a été réalisée avec des responsables institutionnels chargés de la mise en oeuvre et du suivi de la mesure, en préfecture, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou encore avec des responsables de grands projets urbains.

Les entretiens ont porté sur la situation des structures et des personnes six ans après le début du dispositif : formes d'usage de la mesure, perspectives professionnelles pour les salariés, devenir de la fonction de médiation dans les différents types d'employeurs.... L'étude a également insisté sur le caractère polysémique de la notion de médiation.

de lutte contre les exclusions et de consolidation de la vie collective dans les quartiers populaires. Le recours au dispositif Adultes relais par l'une des associations est venu du constat que ses interventions auprès des résidents ne pouvaient suffire à favoriser l'intégration des populations sans une implication différente des institutions, un changement dans les pratiques d'accueil et d'accompagnement et dans le regard porté sur l'autre. Reconnus pour être des interlocuteurs uniques du fait de leur connaissance du quartier, des pratiques culturelles et des règles institutionnelles, les adultes relais, appelés aussi « agents de transformation » dans le cas présent, se sont vu confier la mission de construire un espace de prise de parole publique pour les habitants non représentés dans la vie politique locale et ainsi de transformer les réponses données, afin qu'elles soient mieux adaptées aux problèmes posés

en matière de santé, loisirs, éducation....

La deuxième figure correspond à des actions de médiation sociale visant l'émergence d'un espace de citoyenneté et de mobilisation collective. Conduites par des associations militantes, elles proposent des formes d'intervention alternatives à celles du travail social individualisé, s'appuyant sur le partage d'expérience entre les médiateurs et les usagers et sur des actions collectives auprès des élus. Des associations dites de « santé communautaire » agissent ainsi dans le champ de la santé auprès de populations qui restent à l'écart des mesures de lutte contre l'exclusion. Elles font appel à des personnes ayant connu des expériences difficiles (anciens toxicomanes, prostitués...), à parité avec des professionnels de la santé et du travail social. La fonction occupée par l'adulte relais est totalement intégrée dans le collectif salarié et vise à mobiliser usa-

gers et acteurs dans le mouvement de lutte contre les risques pour la santé. Leur efficacité est reconnue par les pouvoirs publics ; certaines de leurs actions relèvent dorénavant du code de la santé publique et bénéficient de financements de l'État ou de la Sécurité sociale. Un autre exemple est celui de petites associations, créées à l'initiative d'habitants, le plus souvent à la suite d'actes de violence dans leur quartier. Attachées à valoriser le pluriculturalisme de leur population, elles défendent le principe d'une citoyenneté pour tous (sociale, civile et politique). Le dispositif Adultes relais a permis de créer de véritables emplois salariés, précédemment occupés par des bénévoles recrutés sur leur expérience et leur engagement dans le milieu associatif.

Pour ces structures, la question de la professionnalisation se pose dans des termes voisins de celle de permanents syndicaux ou associatifs. L'emploi occupé permet de développer des aptitudes potentiellement transférables dans un autre contexte professionnel, moyennant des formations complémentaires. L'expérience acquise, le cas échéant reconnue par la VAE, peut constituer un tremplin vers un métier social ou sanitaire et social.

Le maintien des salariés dans la structure peut également passer, pour certaines associations, par un changement statutaire : agrément en tant que centre social délivré par la CAF ou passage en établissement médico-social pour certaines associations de santé communautaire.

### Un effort de professionnalisation qui ne garantit pas une insertion durable dans les métiers de la médiation

Les employeurs s'intéressent de plus en plus à la professionnalisation du métier de la médiation sociale. Pour les salariés adultes relais, il s'agit d'un moyen d'acquiescer un métier ou bien d'une première ou nouvelle étape d'un parcours professionnel. La question de la professionnalisa-

Encadré 4

### BREF HISTORIQUE DES ÉTAPES MENANT À LA CRÉATION DU TITRE PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN MÉDIATION SERVICES

**1995-1997** : lancement d'un groupe de réflexion sur la professionnalisation de la médiation sociale et culturelle ; premières élaborations d'outils dont un référentiel « Métier - Compétences Femmes relais » publié par Profession Banlieue.

**1998-2000** : à la suite du rapport des parlementaires Chantal Robin-Rodrigo et Pierre Bourguignon sur la politique de la Ville (1), la médiation sociale dans les quartiers populaires s'inscrit dans le débat public.

**2000-2002** : organisation collective des Femmes relais et début d'une politique de professionnalisation

- les associations de femmes relais s'organisent en fédération ;
- la Délégation aux droits des femmes soutient leurs revendications de professionnalisation ; une formation longue en alternance, spécifique à la médiation sociale et culturelle est montée par l'Institut régional du travail social (IRTS) ; s'inspirant du dispositif Nouvelles Qualifications, elle privilégie l'expérience des personnes ;
- différents rapports (2)(3) mettent en évidence l'apport de la médiation sociale, dont une charte de référence cadre la démarche ; l'Afpa est chargée d'élaborer un référentiel de certification de la médiation sociale.

**2002-2004** : référentiel TMS et perspectives diplômantes par la VAE

- élaboration par l'Afpa et ses partenaires du REAC (référentiel emploi activité compétences) de certification de la médiation sociale pour le titre professionnel TMS (technicien médiation services) de niveau IV.

**2004** : homologation du TMS par le ministère de l'Emploi et inscription au Répertoire national des certifications professionnelles ; les adultes relais ayant au moins trois ans de pratique peuvent accéder au titre professionnel de la médiation, par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ; des formations et un accompagnement des candidats à la VAE sont assurés par l'Afpa et par l'IRTS ; une formation longue en alternance permet l'accès au TMS aux personnes non expérimentées.

**2006-2007** : de nouvelles actions sont lancées pour obtenir des différents ministères une reconnaissance dans les conventions collectives.

(1) - « Le territoire de la cité au service de l'emploi », Rapport au Premier ministre, 1<sup>er</sup> juin 1999.

(2) - Claude Brevan, Paul Picard, « Une nouvelle ambition pour les villes, de nouvelles « frontières pour les métiers », Rapport au ministre délégué à la Ville, septembre 2000.

(3) - Yvon Robert, Président du groupe de travail interministériel sur les emplois dits de médiation sociale, Conclusions du 14 juin 2001.

tion apparaît toutefois à travers trois préoccupations qui se recourent sans se confondre : le devenir des personnes, celui des métiers de la médiation ou encore celui de la fonction de médiation au sein de la structure.

Le devenir des personnes dépend en grande partie de leur engagement dans une procédure d'accès à un diplôme, un titre ou une certification, et en partie de la capacité des employeurs à soutenir cet effort, ce qui est particulièrement difficile dans des associations de très petite taille. Il suppose surtout la capacité des pouvoirs publics à accompagner le projet professionnel des personnes en contrat aidé.

Cependant les efforts déployés par les personnes pour obtenir un titre reconnu et transférable ne peuvent se concrétiser que si des débouchés réels existent sur le marché du travail pour ce type

de qualification. Le devenir des emplois de médiation dépend, quant à lui, de la capacité à mobiliser des financements pérennes pour une fonction fréquemment jugée utile par les diverses parties prenantes, pouvoirs publics, employeurs, populations et devant être assurée par des personnes formées et expérimentées.

---

Cécile Baron (CEE),  
Patrick Nivolle (Lise UMR 5262  
Cnam/CNRS),  
Nicolas Schmidt (CEE-TEPP FR  
n° 3126, CNRS).

---

---

## Pour en savoir plus

[1] - Baron C., Brossard B., Nivolle P., Schmidt N., *Les Adultes relais 2000-2005 : six ans après le lancement du dispositif, Convention particulière 2005 Dares/Cee*, Rapport du Centre d'études de l'emploi pour la Dares, novembre 2006.

[2] - Baron C., Nivolle P., Schmidt N., « Adultes relais : l'évolution d'une politique de la ville », *Connaissance de l'emploi* n° 55, CEE, juin 2008.

[3] - Baron C., Nivolle P., en collaboration avec M. Marin, *Adultes relais, synthèse d'une enquête exploratoire*, Opération particulière Dares/CEE, 28 février 2002.

[4] - Baron C., Nivolle P., « Les Adultes relais, premiers éléments d'évaluation », *Premières Synthèses*, Dares, n° 07.3, février 2003.

[5] - Dugué E., Rist B., « Des femmes relais aux médiatrices socioculturelles : des compétences reconnues, un métier en débat », *Recherche sociale*, n° 163, 2002, Fondation pour la recherche sociale, Paris, 68 p., p. 32-41.

[6] - Baron C., Bureau M.-C. et Lochard Y., « Convertir l'expérience en qualification professionnelle : l'exemple des médiatrices culturelles et sociales en Seine Saint-Denis », in *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la VAE*, Rapport de recherche du CEE, n° 46, mai 2008, p. 81-95.

[7] - Cabotte L., « Au coeur de l'économie des services : l'exemple des PIMMS », in *Une autre nouvelle économie ? Services mutualisés, ville et proximités*, coordonnée par F. Ginsbourger et J. Landrieu, Éditions de l'Aube, 2000.

---

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité**

**Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)**

**Directeur de la publication : Antoine Magnier.**

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.