

# Rencontres interdépartementales des médiateurs.rices adultes-relais et leurs employeurs

Synthèse générale

Avril 2023



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



# SOMMAIRE

<b>Introduction</b> .....	4
<b>« Adulte-relais »... De quoi parlons-nous ?</b> .....	6
Un dispositif de médiation qui s'est professionnalisé au fil du temps .....	6
Un dispositif d'insertion.....	6
Des missions de médiation sociale .....	7
Le statut « adultes-relais » : la reconnaissance du métier en question .....	8
Le plan de professionnalisation : un suivi et un accompagnement vers un emploi pérenne....	9
Un enjeu fort pour l'État et les employeurs.ses : la sortie positive du dispositif .....	10
<b>Être médiateur.rice ou le devenir ?</b> .....	12
Une pluralité de missions, parfois difficiles à appréhender .....	12
Un métier multi-facette : « généraliste de tout, spécialiste de rien » .....	13
Une posture professionnelle à construire .....	15
L'échange entre pairs et l'analyse de la pratique : une nécessité pour forger son intervention ...	16
<b>Et demain... Des propositions formulées pour améliorer les situations des médiateurs. rices adultes-relais</b> .....	18
Propositions générales sur le statut et les métiers .....	19
L'accompagnement professionnel du parcours en poste.....	20
La tranquillité publique .....	21
Les questions éducatives.....	21
L'accompagnement des publics vers l'emploi.....	22
Participation citoyenne / citoyenneté .....	23
<b>Conclusion</b> .....	24
<b>Annexes</b> .....	25



## Introduction

Les médiateurs.rices adultes-relais constituent un tissu d'acteurs.rices majeur.e.s pour l'Etat afin de renforcer la médiation et le lien social dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV). Suite à l'instruction gouvernementale du 8 février 2019 relative au déploiement des adultes-relais et postes FONJEP dans les QPV, plus de 2 500 postes ont été créés au cours des deux dernières années à l'échelle nationale.

En région Bourgogne-Franche-Comté, ce sont désormais 215 médiateurs.rices adultes-relais qui assurent des missions de médiation de proximité dans les 57 quartiers sensibles.

Dans le contexte de crise sanitaire que nous avons traversé en 2020 et 2021, il n'a pas été possible de mettre en place des journées de rencontre et d'échange réunissant les médiateurs.rices adultes-relais des 8 départements de notre région, ainsi que leurs employeurs.ses. Malgré tout, **le besoin de se rencontrer, d'apprendre à connaître les autres médiateurs.rices adultes-relais de la région et d'échanger entre pairs était fort.**

C'est pourquoi, la DREETS<sup>1</sup> et les Préfectures ont décidé d'organiser différents temps au cours de l'année 2022, en partenariat avec Trajectoires Ressources, centre de ressources régional politique de la ville, dont les principaux objectifs étaient de :

- Permettre la rencontre et l'échange entre médiateurs.rices adultes-relais, employeurs.ses, services de l'Etat et acteurs.rices locaux ;
- Apporter des informations concrètes et pratiques sur le suivi de parcours et la sortie du dispositif « adulte-relais » ;
- Recueillir les besoins des médiateurs.rices et des employeurs.ses sur divers champs thématiques.

Afin de faciliter les déplacements, trois rencontres quasi similaires se sont ainsi tenues sur trois bassins de la région :

- A Besançon, le 31 mars, pour les départements de la Côte d'Or, du Jura, de la Saône-et-Loire et le Grand Besançon.
- A Cosne-Cours-sur-Loire, le 6 septembre, pour les départements de la Nièvre et de l'Yonne.
- A Montbéliard, le 29 septembre, pour les départements de la Haute-Saône, du Territoire de Belfort et Pays de Montbéliard Agglomération.

---

1 - Direction Regionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Cette synthèse est le fruit des échanges et apports qui ont pu être recueillis lors des trois rencontres. **Elle n'est pas exhaustive dans sa production**, mais elle apporte d'une part un **éclairage général et des enseignements sur la situation des médiateurs.rices adultes-relais en Bourgogne-Franche-Comté**, et permet d'autre part de restituer un certain nombre **de besoins et de propositions pour envisager 2023 dans le contexte de la future contractualisation de la politique de la ville**.





## « Adulte-relais »... De quoi parlons-nous ?

### Un dispositif de médiation qui s'est professionnalisé au fil du temps

La médiation sociale existe depuis plus de 40 ans : elle s'est construite progressivement et de manière expérimentale en même temps que la politique de la ville évoluait. Au démarrage, il existait peu d'éléments cadrant le métier : les médiateurs.rices allaient prioritairement sur le terrain pour apaiser les tensions et régler les conflits dans les quartiers.

Puis, le métier s'est peu à peu structuré, avec la construction d'un cadre déontologique et d'une norme métier dans les années 2000 qui a posé une définition de la médiation sociale<sup>2</sup> :

La médiation sociale est définie comme un processus de création et de réparation du lien social, et de règlement des conflits de la vie quotidienne, dans lequel un tiers impartial et indépendant tente, à travers l'organisation d'échanges entre les personnes ou les institutions, de les aider à améliorer une relation ou de régler un conflit qui les oppose.

En 40 ans, le métier de médiateur s'est professionnalisé en passant d'un métier de militance à un métier aujourd'hui reconnu et organisé. Après la mise en place de dispositifs expérimentaux de médiation (ex : « Grands Frères », « Femmes Relais »...), le dispositif « adulte-relais » a été créé par le Comité Interministériel des Villes (CIV) du 14 décembre 1999 : il existe depuis maintenant 23 ans sur le territoire français et s'inscrit aujourd'hui pleinement dans les fondamentaux de la politique de la ville.

### Un dispositif d'insertion

Le contrat « adultes-relais » est un contrat aidé qui permet à certaines personnes sans emploi ou bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité, dans le cadre d'un contrat d'insertion. Elles doivent remplir des conditions liées à l'âge et au lieu de résidence :

- Avoir au moins 26 ans ;
- Résider dans un quartier prioritaire ;
- Être sans emploi ou bénéficiant d'un CUI-CAE<sup>3</sup>.

*« Qu'elle soit préventive ou curative, la médiation sociale doit avant tout être créative pour s'adapter aux exigences et aux aléas du terrain »*

*Jean-Luc Michaud,  
Directeur de Trajectoire  
Ressources*

2 - Source : <https://www.francemediation.fr/definition>

3 - Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement à l'Emploi. La personne en CUI-CAE doit le rompre pour signer un contrat adulte-relais

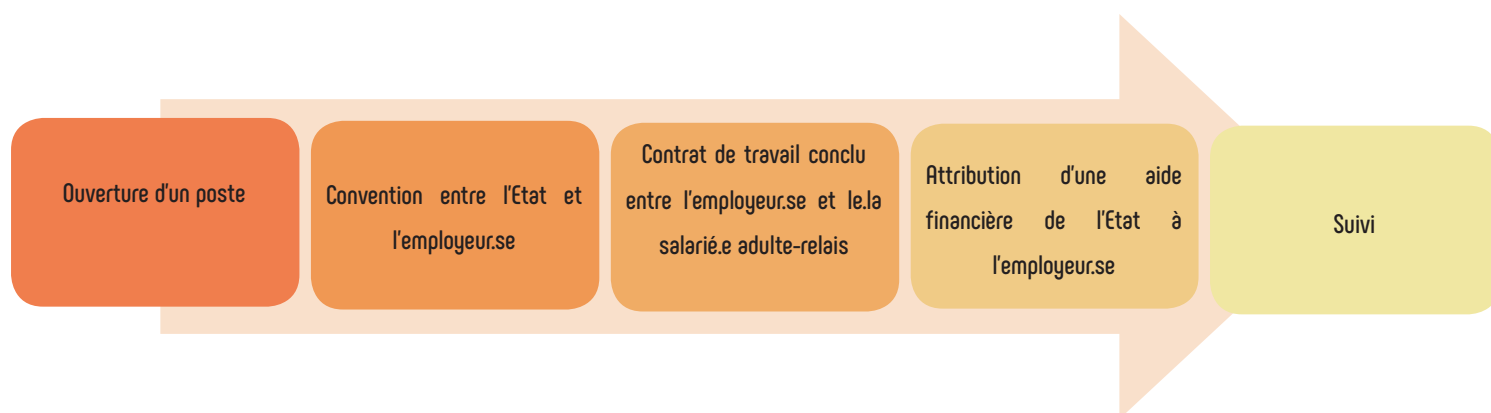


L'employeur.se d'un.e médiateur.rice adulte-relais peut être :

- Une administration (ex : collectivités locales et leurs établissements publics, établissement scolaire, hôpital, Offices publics et organismes HLM...);
- Une association loi 1901 ;
- Une entreprise privée chargée de la gestion d'un service public.

L'employeur.se signe une convention avec l'Etat qui finance en grande partie les postes « adulte-relais », pour la durée de cette convention.

### La mise en œuvre opérationnelle du dispositif « adulte-relais »



En Bourgogne Franche-Comté :

- 210 conventions adultes-relais signées en 2022
- Création de 42 nouveaux postes en 2019/2020

## Des missions de médiation sociale

Ecouter, dialoguer, prévenir une situation conflictuelle, favoriser l'accès aux droits, accompagner des projets de la vie locale... A travers les missions qui sont confiées aux médiateur.rices adultes-relais, l'objectif est d'améliorer les relations entre les habitant.e.s et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs des QPV, en mobilisant des compétences de médiation sociale.





Présents sur le terrain, ils.elles facilitent les relations sociales du quotidien. Leurs activités consistent notamment à :

- Assurer une présence active de proximité ;
- Prévenir et gérer les situations conflictuelles ;
- Lever les incompréhensions entre les personnes et les institutions ;
- Participer à une veille sociale territoriale ;
- Mettre en relation avec un partenaire ;
- Faciliter la concertation entre les habitant.e.s et les institutions ;
- Favoriser les projets collectifs, supports de médiation et facteurs de lien social ;
- Informer, sensibiliser et/ou former.

Leur action se déploie dans cinq grands domaines d'intervention :

- L'espace public et l'habitat collectif ;
- L'accès aux droits et aux services ;
- Les transports en commun ;
- Le milieu scolaire et jeunesse ;
- La participation des habitant.e.s et notamment l'animation des conseils citoyens.

Le travail sur le terrain des médiateurs.rices adultes-relais en fait des acteurs.rices de proximité qui jouent un rôle-clé dans la veille et l'actualisation du diagnostic territorial.

## Le statut « adultes-relais » : la reconnaissance du métier en question

Les différents échanges en ateliers ou en plénier ont mis en exergue la question essentielle de la reconnaissance du poste : « *quelle est la réflexion actuelle sur le poste de médiateur, en lien avec le statut d'adulte-relais ?* » s'interroge un médiateur.

En effet, alors que l'impact social des médiateurs.rices adultes-relais n'est plus à prouver, la précarité du contrat de travail<sup>4</sup> et le statut d'insertion professionnelle entraînent souvent un manque de reconnaissance de la part des autres acteurs.rices professionnel.le.s ; ce qui non seulement nuit à l'image et à la confiance en soi des médiateurs.rices en poste, mais précarise également leur intervention sur le terrain.

4 - Contrat à durée déterminée renouvelable une fois



Ces points ont d'ailleurs été abordés dans le rapport parlementaire que Patrick Vignal, député de la 9<sup>ème</sup> circonscription de l'Hérault, a remis au premier ministre le 28 mars 2022<sup>5</sup> :

- « *L'insertion ne peut-être la finalité même des structures professionnelles de médiation sociale, car le risque majeur est de cantonner la médiation sociale à une démarche d'insertion plutôt que de considérer la médiation sociale comme un métier à part entière.* »
- « *Depuis sa création, la médiation sociale a été massivement – même si pas exclusivement - adossée à des financements d'insertion dans l'emploi. Cette situation précarise la médiation sociale, favorise le turnover dans les équipes et va à l'encontre du développement d'une profession à part entière et de la pérennisation des emplois.* »

Rédigé après une large consultation (plus de 200 auditions et une vingtaine de déplacements), auprès des différents réseaux de médiation sociale, de leurs structures membres ainsi que de nombreux élus locaux, ce rapport établit la nécessité de faire connaître le métier, ainsi que des propositions pour l'accompagner dans sa professionnalisation, sa reconnaissance et son développement.

## **Le plan de professionnalisation : un suivi et un accompagnement vers un emploi pérenne**

Au-delà de l'utilité des actions de médiation sociale, le dispositif « adultes-relais » doit également faciliter le parcours professionnel de leurs bénéficiaires. Dans ce but, les médiateurs.rices adultes-relais doivent bénéficier d'actions d'orientation, de formations professionnelles, de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et/ou de mesures d'accompagnement professionnel. Une large palette de solutions visant toutes un même objectif : **faciliter la réalisation du projet professionnel des médiateurs.rices adultes-relais et les accompagner vers un emploi pérenne.**

Des actions d'accompagnement spécifiques sont mises en place au niveau local avec le soutien financier du ministère chargé de la Ville<sup>6</sup>. De plus, l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) développe un partenariat facilitant le parcours professionnel des médiateurs adulte-relais.

5 - Remettre de l'humain dans les territoires : <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/284700.pdf>

6 - Programme budgétaire 147 – Politique de la ville





Ces plans d'accompagnement visent ainsi à renforcer et à améliorer la mise en œuvre du dispositif en professionnalisant les interventions des médiateurs.rices adultes-relais et en organisant le plus en amont possible leur mobilité en fin de contrat.

Ils doivent permettre aux médiateurs.rices adultes-relais de s'inscrire dans un parcours de formation professionnelle, en visant deux objectifs :

- **Assurer l'accès à des formations professionnalisantes, tant dans les métiers de la médiation sociale que dans leur domaine spécifique d'intervention.**  
En ce qui concerne la formation des adultes-relais, elle relève des règles générales applicables à la formation professionnelle : il incombe donc à l'employeur.se de les mobiliser, en plus des formations générales ou des espaces d'échange que peut proposer l'Etat.
- **Bénéficier d'un accompagnement vers un emploi dans le secteur qu'ils auront défini dans leur projet professionnel**, après avoir procédé à une évaluation de leurs compétences et de leurs possibilités d'évolution.

Historiquement gérés à l'échelle régionale, **les plans de professionnalisation sont désormais départementalisés**. Les enveloppes budgétaires ont ainsi été réparties entre chaque DDETS<sup>7</sup> suivant les besoins et le nombre de postes « adultes-relais » présents sur le territoire. Toutefois, si la départementalisation offre des avantages certains en termes de proximité et de déplacements, la difficulté est de pouvoir trouver des intervenants locaux qualifiés qui peuvent répondre aux besoins de formation collective et d'accompagnement individuel des médiateurs.rices adultes-relais pour la sortie du dispositif.



7 - Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

« Ce qui est important, c'est qu'on ne se concentre uniquement sur les entrées dans le dispositif, mais aussi sur les sorties positives du dispositif »

-  
Un agent de l'État

## Un enjeu fort pour l'État et les employeurs.ses : la sortie positive du dispositif

Au-delà de l'accompagnement à la formation, un enjeu majeur est celui de la sortie positive du dispositif des médiateurs.rices qui sont en poste. Or, en la matière, de nombreuses améliorations sont à prévoir, car lors de ces rencontres interdépartementales, plusieurs médiateurs.rices adultes-relais (y compris des personnes récemment recrutées) ont exprimé leur crainte de « se retrouver sans rien » une fois arrivé.e.s à échéance de leur contrat de travail : « Ça fait 8 ans que je suis médiatrice adulte-relais. Dans un an, c'est terminé. Ça vient vite, ça fait peur parce que j'ai 55 ans, je ne suis pas prête. Je ne sais pas ce que je vais faire ».

Ceci pose la question de l'anticipation de la fin de contrat, mais également du suivi et de l'accompagnement tout au long du parcours professionnel. Cette anticipation se construit dès le début, car même les plus jeunes ne veulent plus se contenter d'un statut précaire et pensent déjà à « l'après-dispositif ». Cela passe par un travail en proximité avec le.la salarié.e ou l'agent engagé.e dans le dispositif, en facilitant l'accès à la formation, à l'orientation ou réorientation, et la valorisation des compétences acquises.

Les rencontres proposées en 2022 ont permis aux médiateurs.rices adultes-relais et aux employeurs.ses de rencontrer diverses structures de l'orientation et de la formation afin d'échanger sur le suivi du parcours et la sortie du dispositif. Des fiches présentant ces structures et leurs missions sont détaillées en annexes, en fin de dossier.





## Être médiateur.rice ou le devenir ?

### Une pluralité de missions, parfois difficiles à appréhender

Si les missions de médiation sociale au sens large semblent claires, leur application sur le terrain dans le cadre du dispositif « adultes-relais » ne l'est pas toujours. Car derrière ce statut unique se cachent des réalités de métiers bien différentes d'un territoire à l'autre et d'un.e employeur.se à l'autre, ce qui rend difficile la définition des missions ou la compréhension des périmètres d'intervention.

« J'ai parfois l'impression de faire le même travail que les assistantes sociales »

-  
Une médiatrice

« En ce moment, je fais plus de l'animation que de la médiation »

-  
Un médiateur

« Lors de mon recrutement, je n'avais pas de fiche de poste, mes missions n'étaient pas claires, je les ai construites sur le tas »

-  
Un médiateur

« Dès le début, j'ai été lâché dans la nature, je n'ai eu aucune formation à la prise de poste »

-  
Un médiateur

De nombreuses médiateurs.rices adulte-relais ont été recruté.e.s en quelques années sur la région : la nature même du poste est parfois mal comprise, ce qui peut conduire à des difficultés d'intégration et d'appréhension des tâches confiées (conduisant même à des départs anticipés). Cette confusion a été exacerbée par la crise sanitaire, qui a fortement impacté les pratiques professionnelles, le moral et les missions des médiateurs.rices adultes-relais.

Une confusion qui se fait d'autant plus ressentir pour les médiateurs.rices adultes-relais recruté.e.s dans le cadre des Cités Educatives qui sont employé.e.s par une structure associative, alors qu'ils.elles interviennent dans des établissements scolaires gérés par l'Education Nationale : il convient alors de distinguer au quotidien « supérieur hiérarchique » (= employeur.se) et « supérieur fonctionnel » (= structure d'intervention).

De plus, à l'occasion des rencontres interdépartementales, certains participants nous livrent n'exercer aucune mission de médiation sociale alors même qu'ils sont employés en contrat adulte-relais : « Je suis en contrat adultes-relais, mais mon métier ne relève pas de la médiation au quotidien telle qu'elle est présentée. Et d'autres collègues sont également dans ce cas. Je m'interroge alors sur le fait de faire appel à ce type de contrat pour certains employeurs.ses, alors même que la fiche de poste ne préconise pas de la médiation ».

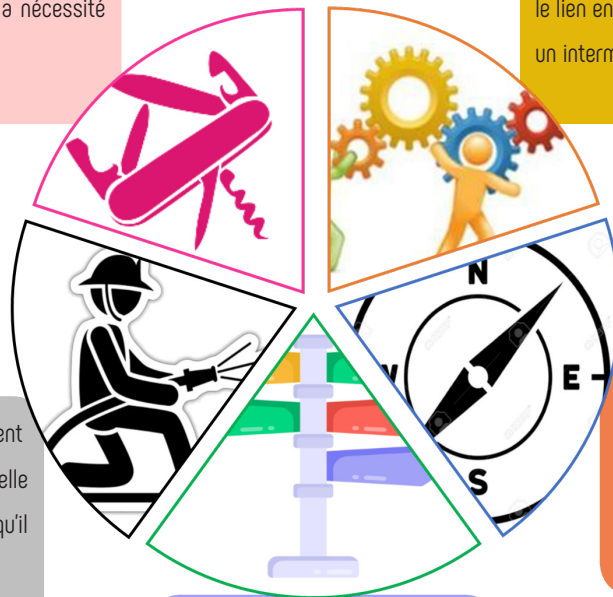
Afin d'assurer une prise en main du poste sereine et rapide, **la clarté des missions et la définition d'une fiche de poste précise, ainsi qu'une précision dans la convention passée entre l'employeur.se et l'Etat apparaissent donc comme essentielles**, tant pour les médiateurs.rices adultes-relais eux-mêmes que pour les employeurs.ses.

## Un métier multi-facette : « généraliste de tout, spécialiste de rien »

Les rencontres de 2022 ont permis aux médiateur.rices adultes-relais de livrer la vision qu'ils ont de leur rôle et de répondre à la question « Être médiateur, ça représente quoi pour vous ? » :

**Un couteau-suisse** : une grande faculté d'adaptation, des missions différentes, de nombreuses casquettes. Peu d'ennui, mais de la fatigue sur le long terme, d'où la nécessité de se donner des limites.

**Vecteur de lien social** : dans l'esprit de l'éducation populaire, il.elle permet de rassembler, de faire le lien entre les gens les gens, d'être un intermédiaire.



**Prévention** : la gestion de conflit est souvent au cœur du métier de médiateur.rice : il.elle éteint le feu et parfois avant même qu'il n'arrive, par des actions de prévention.

**Une boussole** : être là où on a besoin de lui/elle : il.elle conduit, mène, motive, guide et agit sur la cohésion du territoire.


**Orientation** : il.elle oriente le public en fonction des besoins, il.elle donne une direction aux habitant.e.s, aux jeunes dans leur parcours scolaire...

« La médiation, c'est remettre de l'humain là où il n'y en a plus »

-  
Romain Bonnot, directeur de France Victime Nord Franche-Comté

Le.la médiateur.rice adulte-relais est avant tout là en qualité d'intermédiaire et de lien entre le public et l'ensemble des acteurs.rices du territoires (services publics, bailleurs associations... ). Tout en ayant des missions protectrices, de gestion de la tranquillité publique, il.elle n'a toutefois pas à se substituer aux forces de l'ordre : ce n'est ni un juge, ni un policier ; il est facilitateur, il accompagne les habitant.e.s dans la recherche de solutions, sans forcément apporter les solutions toutes faites à la personne.





**« Un médiateur adulte-relais, c'est un peu comme un médecin généraliste qui oriente vers des spécialistes quand c'est nécessaire. Ce qui suppose une très bonne connaissance du système d'acteurs.rices local »**

-  
*Un médiateur*

Il.elle a un rôle de vigie et de remontée/transmission d'informations. C'est « un capteur d'ambiance » qui participe à actualiser une connaissance active du quartier.

Il doit donc être capable de s'inscrire dans un territoire et suivre ce qu'il s'y passe : être en veille permanente, connaître les institutions, les partenaires et les relais, se construire un réseau... Ceci est d'autant plus vrai pour les médiateurs.rices adulte-relais qui accompagnent les publics vers l'emploi, qui doivent avoir une connaissance très fine des acteurs.rices de l'emploi pour orienter au mieux les publics : « On a besoin d'être bons sur le repérage des jeunes, mais on doit aussi bien connaître tous les acteurs.rices qui font de l'accompagnement vers l'emploi par exemple ».

Les médiateurs.rices sont aujourd'hui des acteurs.rices reconnu.e.s pour la richesse de leur intervention et leur professionnalisme : une importante évaluation a été menée au niveau national pendant la période de crise sanitaire et a montré le rôle majeur des médiateurs.rices adulte-relais, qui étaient en première ligne pour assurer ce lien social permanent, dans la proximité, avec les habitant.e.s des quartiers prioritaires.

Retrouvez également des témoignages dans la vidéo créée par Trajectoire Ressources  
« Portraits d'acteurs.rices : médiateurs.rices adultes-relais :

[https://www.youtube.com/watch?v=ZHI3OCL\\_i3Q](https://www.youtube.com/watch?v=ZHI3OCL_i3Q)

**« Ne vous dévalorisez pas. Vous êtes une force sur le terrain. Vous avez une richesse de compétences et de ressources, profitez du réseau que vous avez construit. »**

-  
*Rachid El Atmani,  
médiateur de Luxeuil-les-Bains*



# Une posture professionnelle à construire

Le cadre déontologique de la médiation sociale définit des principes<sup>8</sup> garantissant :

- Le processus de médiation sociale ;
- La posture du médiateur social.

## LES PRINCIPES GARANTISSANT LE PROCESSUS DE MÉDIATION SOCIALE

L'acte de médiation sociale doit être ouvert à tous, sans distinction et doit répondre aux exigences suivantes :

### LE LIBRE CONSENTEMENT ET LA PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES

La médiation sociale repose sur le libre consentement des parties prenantes au processus de médiation sociale, quel que soit l'interlocuteur à l'origine de la demande. A tout moment, il est possible pour l'une ou l'autre partie de revenir sur ce consentement.

### L'INDÉPENDANCE

Le médiateur social exerce sa mission en toute indépendance par rapport aux protagonistes qu'il rencontre. Il n'est investi d'aucun pouvoir de contrainte ni de sanction par une institution. Il n'a d'autorité que celle qui lui est conférée par les parties, en situation de médiation sociale.

### LA DISCRÉTION ET LA CONFIDENTIALITÉ

Les personnes sollicitant le médiateur social dévient l'information nécessaire à la réussite du processus avec la certitude que cette divulgation ne leur portera pas préjudice. Dans le cadre de la médiation sociale, le médiateur social doit non seulement respecter l'intimité et la vie privée des personnes, mais également n'utiliser les informations recueillies qu'avec l'accord des personnes qui les lui ont confiées. Il ne peut utiliser à son avantage les informations recueillies dans l'exercice de sa mission ni en faire usage. Il ne doit pas utiliser son influence ou sa situation pour obtenir quelque avantage des parties prenantes.

Par ailleurs, comme tout citoyen, le médiateur social doit, malgré la complexité de certaines situations, exercer ses responsabilités et respecter ses obligations légales (porter assistance à une personne en péril ; dénoncer les crimes et les violences faites aux personnes particulièrement fragiles en référence notamment à la loi n°95-125 du 8 février 1995 modifiée par l'ordonnance n°2011-1540 du 16 novembre 2011).

### LA PROTECTION DES DROITS ET DES PERSONNES ET LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

La médiation sociale ne se substitue pas aux droits garantis à chacun. Elle facilite l'accès aux droits des personnes sans jamais obliger quiconque à exercer ses droits ou à y renoncer. La médiation sociale doit offrir toutes les garanties énoncées par la Convention européenne des droits de l'homme et la jurisprudence afférente, tant dans les mécanismes qu'elle met en œuvre que dans les solutions dont elle favorise l'émergence.

## LES PRINCIPES GARANTISSANT LA POSTURE DE MÉDIATEUR SOCIAL

### LA POSITION DE TIERS

Le médiateur social intervient auprès de l'un et l'autre des interlocuteurs de la médiation sociale, sans se substituer à aucun des deux. Avant d'accepter la médiation sociale, et tout au long de son intervention, il s'assure de son exteriorité vis-à-vis de la situation dont il est saisi.

### L'IMPARTIALITÉ ET LA BONNE PROXIMITÉ

Le médiateur social s'attache à ne pas favoriser l'une ou l'autre des parties. Il permet l'expression des points de vue de chacun sans parti pris. Même s'il a un avis sur une situation donnée, il s'efforce de paraître neutre. Pour pallier l'inégalité entre certains interlocuteurs, le médiateur peut être amené à déséquilibrer la communication de manière à redonner une position d'acteur à la personne qui se sent en situation d'infériorité.

### LA RESPONSABILISATION ET L'AUTONOMIE DES PERSONNES EN MÉDIATION SOCIALE

Le médiateur social doit s'assurer qu'il n'impose pas de solutions, mais qu'il aide, au contraire, les personnes à les trouver par elles-mêmes. Il veille à ne pas laisser s'installer une relation de dépendance. Il accompagne la personne vers l'autonomie dans la prise de décision et dans la compréhension des responsabilités qui lui reviennent.

### LA POSSIBILITÉ DE REFUSER OU DE SE RETIRER D'UNE MÉDIATION SOCIALE

Toute sollicitation reçoit une réponse. Cette réponse doit être adaptée aux circonstances et à la nature de la demande sans qu'elle se transforme en ingérence.

En fonction de la situation, de la nature spécifique du conflit ou du problème, du lieu concerné ou des personnes impliquées, le médiateur social peut être amené à refuser une intervention dont il est saisi. Il peut également être conduit à interrompre une médiation sociale engagée et à passer le relais.

### LA RÉFLEXION SUR SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Le médiateur social mène une réflexion permanente sur sa pratique (actualisation constante des connaissances nécessaires, y compris de la géographie sociale de son territoire d'intervention, formation, supervision, groupe d'analyse de la pratique, auto-analyse, etc.) afin de garantir le processus de médiation sociale et la posture de médiateur social, dans la durée.

« Ce n'est pas le dispositif qui crée la posture, mais le métier »

-  
Mohamed AJMI,  
coordinateur chez  
Profession Sports et  
Loisirs

Ce cadre déontologique est un pilier fort car il pose non seulement la question du sens de la mission de médiation sociale, mais permet aussi aux médiateurs.rices adultes-relais d'exercer leur métier en mettant en œuvre une posture professionnelle à la fois juste pour les autres et protectrice pour eux-mêmes.

8 - Source : France Médiation. Une fiche résumant des principes a été remise à chaque participant aux rencontres proposées en 2022





En effet, un des critères de recrutement dans le cadre du dispositif adulte-relais est de résider dans un quartier prioritaire. Or, sans que ce soit une obligation, le quartier est souvent que le même que le territoire d'intervention, ce qui peut s'avérer problématique pour les médiateurs.rices adultes-relais, car il y a un risque de percusion entre le lieu de vie et le lieu d'exercice de la fonction : comment allier proximité avec la population durant le temps de travail, avec la nécessité de dissocier la fonction sur le temps privé ?

« On est avant tout médiateur avec notre cœur et avec notre âme »

-  
Fodé N'Dao, directeur du Club Sauvegarde Karaté de Besançon

Un des principes fondamentaux, rappelé dans le cadre déontologique et abordé plusieurs fois lors des échanges avec les participants, est donc de savoir **garder cette juste distance et de prendre du recul pour pouvoir gérer la situation de manière impartiale**. L'importance de la posture professionnelle, et notamment de la posture éthique dans l'exercice des missions, est souvent évoqué par les anciens médiateurs, aujourd'hui sortis du dispositif, venus témoigner lors des trois rencontres interdépartementales.

Il convient bien sûr de s'approprier ce cadre et de construire sa posture professionnelle en la faisant vivre et évoluer sur le terrain :

- D'une part à travers l'échange avec les publics : « *Il ne faut pas que les jeunes nous regardent comme des institutions, mais comme des humains : on ne doit pas avoir une posture verticale, mais on apprend aussi de ce que les familles nous renvoient* ».
- D'autre part à travers l'échange de pratique avec ses pairs, les réunions avec ses autres collègues ou sa hiérarchie, et en s'appuyant sur un triptyque de compétences : Savoir-faire ; Savoir-être ; Savoir-devenir.

Une médiatrice note toutefois qu'il « *est dommage que le cadre déontologique ne soit pas rappelé dans la convention adulte-relais : les «petits» employeurs n'ont pas forcément en tête ces notions et n'en font pas le relais pour le salarié* ».

## **L'échange entre pairs et l'analyse de la pratique : une nécessité pour forger son intervention**

Les échanges lors des rencontres interdépartementales ont révélé des situations conflictuelles difficiles à vivre et à appréhender pour certains médiateurs.rices adulte-relais : **le rapport direct avec le public, parfois difficile, entraîne une nécessaire gestion de l'émotion, de la souffrance et parfois de l'agressivité. Telle une éponge, le.la médiateur.rice absorbe cette agressivité**. Or, ils.elles ne sont pas toujours formé.e.s, ni armé.e.s psychologiquement pour gérer ces situations tendues, et particulièrement en début de poste.

*« Je pense que c'est de plus en plus important. On voit des publics de tout âge avoir des comportements agressifs dans les espaces de médiation parce que l'accès aux droits est plus compliqué en raison de la digitalisation. Ça peut générer des tensions fortes qu'il faut gérer » - une médiatrice.*

A travers les témoignages recueillis, certain.e.s expriment **une forme de surcharge mentale, de souffrance au travail et d'isolement dans leur pratique professionnelle**. Ceci pose d'une part la question des limites et du périmètre d'intervention (*A quel moment j'y vais/je n'y vais pas ? Quel est mon rôle ? Quelle prise en charge des situations d'urgence ou des situations de conflits collectifs ?*), mais révèle surtout le besoin d'avoir accès à des espaces de parole libre, pour « décharger » ce qu'ils.elles vivent et entendent au quotidien, des espaces permettant de prendre du recul et d'analyser posément les situations vécues, avec l'aide de professionnel.le.s compétent.e.s.

**Dans le suivi de parcours, la mise en réseau et les ateliers d'échange ou d'analyse de la pratique sont indispensables pour ne pas laisser des salarié.e.s ou des agents en souffrance dans l'exercice de leurs missions.**





## Et demain... Des propositions formulées pour améliorer les situations des médiateurs.rices adultes-relais

Les trois rencontres interdépartementales ont permis de faire remonter un certain nombre de questionnements et de problématiques sur les métiers, les pratiques et l'accompagnement du parcours professionnel.

Plusieurs ateliers thématiques ont été proposés qui ont permis d'affirmer les besoins pour améliorer la situation des médiateurs.rices adultes-relais et des employeurs.ses, ainsi que des propositions pour les prochains contrats de ville qui seront définis en 2023.

Ces besoins et propositions émises ont été synthétisés dans les tableaux ci-après : ces derniers n'ont pas vocation à refléter l'ensemble des échanges de chaque atelier, mais bien à lister les retours de manière synthétique, selon différentes entrées :

- Propositions générales sur le statut et le métier ;
- Accompagnement professionnel du parcours en poste ;
- Tranquillité publique ;
- Questions éducatives ;
- Accompagnement des publics vers l'emploi ;
- Participation citoyenne / citoyenneté.



## Propositions générales sur le statut et le métier

- Identifier correctement la fonction : « *on est des médiateurs, pas des adultes-relais. C'est comme si on nous appelait CDD ou CDI* ».
- La question de la visibilité et surtout de la reconnaissance du travail de médiateur.rice adulte relais, aussi bien par les habitant.e.s que par les institutions :
  - Mieux communiquer sur les missions auprès des autres acteurs.rices et partenaires ;
  - Informer et valoriser les missions de proximité de médiation et les compétences de chacun (en complémentarité avec les autres acteurs.rices de l'intervention sociale).
- Augmenter le nombre de postes de médiation et pérenniser les postes actuels.
- Revaloriser les salaires.
- Faire évoluer les conventions adulte-relais : « *c'est professionnalisant, mais le modèle économique n'est pas viable si ce n'est pas porté par une collectivité* »
- Accompagner les petites structures pour les aider à pérenniser les postes employés.
- Faire circuler plus finement les observations et données entre les structures employeuses, les médiateurs.rices, les collectivités et l'Etat.
- Constituer et faire vivre un réseau des médiateurs.rices à l'échelle départementale :
  - Proposer des temps d'échange et d'analyse de la pratique, entre pairs, encadré par des professionnels compétents.
  - Organiser des rencontres régulières entre les médiateurs.rices à l'échelle locale (au moins une fois par trimestre pour compenser l'absence d'analyse de la pratique).
- Mieux former et armer les médiateurs.rices adultes-relais face à la complexité de la politique de la ville, renforcer le socle de connaissance et de pratiques.
- Former et accompagner les médiateurs sur l'usage des plateformes France Services.
- Avoir un accès facilité aux institutions pour apporter des réponses aux habitant.e.s (perte de temps très importante en prise de contacts pour répondre aux réponses des habitant.e.s).





## L'accompagnement professionnel du parcours en poste

- Assurer un meilleur accueil dans les structures et dans la prise en compte du poste.
- Clarifier les missions du poste pour lequel le.la médiateur.rice adulte-relais est recruté.e : dans le cadre du contrat de travail, mais aussi la convention Etat/employeur.
- Avoir systématiquement une fiche de poste pour pouvoir s'y référer.
- Renouveler et diversifier le catalogue de formations pour les médiateurs.rices adulte-relais, à l'échelle locale et régionale.
- Améliorer l'information des adultes-relais sur leurs possibilités de formations métiers, formations diplômantes et de soutien financier pour certaines formations (ex : BAFA).
- Proposer un accompagnement à la VAE (Validation des Acquis d'Expérience).
- Former également les employeurs.ses au suivi des médiateurs.rices adultes-relais : les sensibiliser / informer sur les droits à la formation, notamment pour préparer « l'après ».
- Améliorer le suivi et l'accompagnement du parcours par les services de l'État :
  - Se fixer des objectifs quantitatifs de sorties positives (en compléments des objectifs d'entrée).
  - Avoir plus de rendez-vous et d'échange entre l'employeur.se et l'Etat d'une part, et entre les médiateurs.rices adulte-relais et l'Etat d'autre part, pour identifier d'éventuels besoins ou dysfonctionnements.
- Anticiper la sortie du dispositif :
  - Un appui extérieur sur l'aide à l'orientation après .
  - Avoir un accompagnement plus poussé pour les personnes qui approchent de la fin de contrat (ex : 1 an avant).
  - Proposer des stages d'immersion dans d'autres structures avant la sortie de dispositif.
- Des questions à clarifier : lorsque l'on prépare la sortie du dispositif, est-ce compris dans le temps de travail ? A qui faut-il s'adresser ? Quel rôle a l'employeur.se ? Comment valoriser les missions et les compétences acquises ?

## La tranquillité publique

- Bénéficier de formations spécifiques sur : la gestion des conflits ; la prévention et la tranquillité publique ; l'accueil du public ; la communication non violente. Mieux identifier les médiateurs.rices adultes-relais et connaître leurs missions, au regard des autres intervenants de la tranquillité publique (ex : éducateurs spécialisés).
- Relier la réalité de terrain à la réalité institutionnelle, parfois hors-sol.
- Participer davantage aux instances liées à la tranquillité publique (ex : CLSPD<sup>9</sup>)
- Occuper l'espace public (horaires atypiques) = création d'outils et d'un réseau.
- Travailler en réseau inter-associatifs et institutionnels, développer les partenariats.
- Mettre en place des conventions avec les structures associatives de quartiers et les services médico-sociaux mandatés par la Protection Judiciaire de la Jeunesse et la protection de l'enfance pour accompagner les jeunes.

## Les questions éducatives

- Des formations adaptées pour les médiateurs.rices adultes-relais employés dans les milieux scolaires (ex : relation avec les enfants / adolescents ; gestion de la situation complexe des familles ; premiers secours pour toutes les professions enfance / jeunesse / éducation).
- Développer l'interprétariat pour améliorer le lien avec les familles.
- Proposer des journées thématiques : comment aborder les questions sociétales avec les familles ? Comment être formé à des thématiques qui préoccupent les parents ? Comment accompagner la parentalité ?
- Avoir des temps d'analyse de la pratique professionnelle avec d'autres collègues qui travaillent sur le même champ.
- Créer plus de liens entre les acteurs.rices associatifs.ves et les acteurs.rices scolaires.
- Travailler sur les représentations sociales / stigmatisations issues de la tenue vestimentaire (« *Les adultes et les enfants fonctionnent ainsi* »).





## L'accompagnement des publics vers l'emploi

- Permettre une connaissance fine des réseaux professionnels (acteurs.rices emploi / formation / insertion) pour favoriser une bonne orientation des publics : établir un guide, une offre de service cartographiée des partenaires institutionnels et associatifs : un visuel pratique permettant de connaître tous les acteurs.rices de l'emploi du territoire.
- Mobiliser l'ensemble du plan de formation pour garantir les acquis en matière d'emploi et de formation.
- Former les médiateurs.rices adultes-relais sur des techniques spécifiques liées à l'insertion professionnelle : méthode TRE, simulation d'entretien...
- Développer des rencontres d'analyse de la pratique des médiateurs.rices adultes-relais sur les sujets relatifs à l'emploi (et notamment les freins).
- Favoriser la création dans les QPV de lieux d'écoute identifiés (tout public)
- Organiser des journées d'immersion des médiateurs.rices adultes-relais chez les partenaires de l'emploi pour participer à leur intégration sur le territoire.
- Délimiter précisément les missions des médiateurs.rices adultes-relais dans le cadre de la structure employeuse pour ne pas déborder sur les missions des professionnels de l'emploi.
- Favoriser les démarches d'aller-vers les publics en proposant des projets ou en s'appuyant sur des actions existantes drainant les publics (notamment dans le contrat de ville).
- Prioriser l'intervention en direction de l'emploi en allant vers les publics avec cette intention, mais aussi vers les acteurs.rices institutionnels.



## Participation citoyenne / Citoyenneté

- Clarifier le rôle et l'action des médiateurs.rices adultes-relais dans le cadre de la participation citoyenne attendue : un relais ? Un lien avec les habitant.e.s ? Un appui technique ? Une aide pour monter des projets citoyens ? Une animation d'espaces participatifs ?
- Délimiter le périmètre des possibles : si les règles sont posées, on génère moins de déception.
- Former les médiateurs.rices adultes-relais aux techniques d'animation participative et à la construction d'une parole citoyenne (« passer du "je" au "nous" »).
- Créer de la rencontre entre les médiateurs.rices adultes-relais qui sont spécifiquement dédiés à l'animation des conseils citoyens : plusieurs conseils citoyens se reforment et de nombreuses questions se posent : citoyens : comment faire acte de pédagogie (rôle et place des conseils citoyens) ? Quelles sont les limites ? Comment on se constitue ? Quelles sont leurs responsabilités ?
- Mieux faire travailler ensemble les structures, les acteurs.rices, les élu.e.s et les habitant.e.s : « on ne peut pas demander aux habitant.e.s de mieux travailler ensemble pour le bien commun si nous-mêmes ne sommes pas capables de le faire » - « La participation citoyenne repose sur un tabouret à 3 pieds : des élu.e.s convaincu.e.s, des habitant.e.s impliqué.e.s, un accompagnement technique dans la proximité ».
- Réussir à entretenir la dynamique sur la durée : la question du temps citoyen, du temps de l'institution et le temps des élu.e.s.
- Avoir des projets concrets à proposer et à travailler avec les habitant.e.s : montrer que les choses avancent, être dans l'action et non dans une « participation citoyenne alibi ».
- En matière de laïcité :
  - Etre systématiquement formé au plan Valeurs de la République et Laïcité.
  - Connaître / avoir accès à des « référents laïcité » pour avoir un appui dans la gestion des situations complexes de terrain (quelles réponses apporter ? Quelle posture adopter ?).





## Conclusion

Les médiateurs.rices adultes-relais sont des acteurs.rices-clés du quartier et plus largement du contrat de ville. Au-delà de leurs éventuelles missions de gestion du conflit, ils créent un pont entre les habitant.e.s et les institutions publiques ou les structures locales. Ce lien avec les habitant.e.s se tisse patiemment, dans une relation de confiance au quotidien et sur le long terme.

La médiation sociale se joue à tous les niveaux de notre société : les médiateurs.rices sont là où les services disparaissent, là où il y a un sentiment d'abandon, de l'isolement relationnel, de la fracture numérique, de la précarité économique, de la marginalisation... Ils sont là pour venir en appui face aux difficultés sociales et recréer ce lien vers l'accès à l'emploi, à la culture, au sport, à l'éducation ; ils sont un des nombreux maillons qui participent à la (re) construction d'un bien vivre-ensemble : c'est par leur complémentarité avec tous les intervenants du champ social que leur utilité prend sens.

Alors que le contexte économique et social est aujourd'hui plus que jamais tendu, il semble important de (re)donner du sens à la médiation sociale en tant que socle fondamental d'une cohésion citoyenne et de mieux impliquer les médiateurs.rices dans la définition de la future contractualisation. En effet, ces derniers pourraient être un relais précieux dans les nouveaux défis à relever de la politique de la ville : vieillissement des quartiers, problématiques de transitions (démocratique, écologique, numérique...), etc.

Ainsi, dans les suites à donner à ces rencontres, il nous semble important dans l'année à venir de :

- Maintenir l'animation d'un réseau médiateurs.rices adulte-relais à différentes échelles : régionale et départementale ;
- Proposer des temps d'apports, de partage d'expérience et de pratiques, en complémentarité des plans de professionnalisation proposés par les services de l'Etat ;
- Conforter, valoriser les médiateurs.rices adulte-relais en les impliquant fortement dans la dynamique d'élaboration de la future contractualisation, en tant qu'acteurs de proximité avec les habitant.e.s
- Les impliquer et les qualifier sur les grands sujets d'enjeux à venir pour les quartiers prioritaires, en lien avec les priorités des futurs contrats de ville.

### Fiches synthèses sur les structures d'aide à l'orientation et la formation professionnelle, et d'accompagnement à la validation des acquis d'expérience

Deux des trois rencontres interdépartementales proposées en 2022 ont permis aux médiateurs.rices adultes-relais et aux employeurs.ses de rencontrer diverses structures de l'orientation et de la formation, afin d'échanger sur le suivi du parcours et la sortie du dispositif. Des fiches présentant ces structures et leurs missions sont détaillées ci-après.

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des intervenants pour leur présence et la qualité de leur présentation.

UNIFORMATION .....	p.19
EMFOR Bourgogne Franche-Comté .....	p.20
CIBC .....	p.21
IDEIS .....	p.22





## UNIFORMATION, OPCO de la cohésion sociale



OPérateur de COmpétences  
de la Cohésion Sociale



### Nos missions

- ❖ Accompagnement de proximité pour améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle
- ❖ Financement de la formation professionnelle
- ❖ Accompagnement sur des aspects d'ingénierie pédagogique
- ❖ Accompagnement RH, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : recrutement, insertion,...



### Nos objectifs

- ❖ Favoriser le recrutement,
- ❖ La transmission de savoir,
- ❖ La formation en alternance,
- ❖ Le maintien dans l'emploi.

## Présentation du plan de développement des compétences

Définition des actions éligibles :

- Obligation des employeurs. ses d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité ;
- Regroupe l'ensemble des actions de formation (y compris par apprentissage), de VAE et les bilans de compétences mis en place par l'entreprise pour ses salariés ;
- Définition de l'action de formation depuis le 1er janvier 2019 : « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Les actions éligibles :

- Actions de formation répondant à la définition (pas de colloque ou séminaire).
- Tous salariés quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés, CDDI, etc.) ;
- Des modalités spécifiques pour les services civiques et dirigeants bénévoles ;
- Toutes thématiques de formation hors formations obligatoires (ex : utilisation des extincteurs, formation des élu.e.s CSE, etc.).

Accès à l'offre nationale de formations (à destination des entreprises de -50 salariés), l'offre des branches (uniquement dédiée à certaines branches) et l'offre régionale :

<https://www.uniformation.fr/entreprise/formation/offre-de-formations-cles-en-main>

Pour aller plus loin : <https://ressources-ville.org/wp-content/uploads/2022/12/Presentation-Uniformation-06092022.pdf>

### Contact

nordest@  
uniformation.fr  
Assistantes de  
formation :  
09 69 32 79 79

Vos conseillers emploi-formation en BFC :

- Céline PESSIN, pour les départements 25, 39, 70 et 90 :  
cpeffin@uniformation.fr

- Céline LEDUC-TALPIN, pour les départements 21, 58 et 71 :  
cleductalpin@uniformation.fr

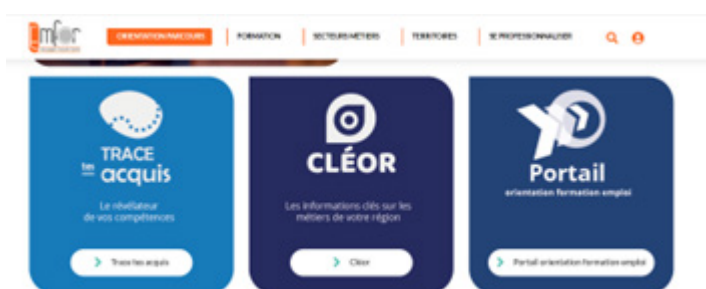
- Grégoire LEFEVRE, pour le département 89 :  
glefevre@uniformation.fr



## EMFOR, CARIF OREF de la Région Bourgogne Franche-Comté

Emfor est un Groupement d'Intérêt Public (GIP) financé par l'État et la Région. C'est un outil d'aide à la décision et d'expertise en région dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Efp). Les Carif-Oref accompagnent les acteurs.rices du quadripartisme (État, Régions, partenaires sociaux), les professionnels du champ de l'orientation, de la formation et de l'emploi et les publics sur les territoires.

L'activité des Carif-Oref se construit autour de 3 grands métiers : observer, informer, animer-professionnaliser.



Le prisme choisi lors de cette intervention est la réversibilité, c'est-à-dire, que l'ensemble des ressources en lien avec la formation, l'orientation ou l'information sur les dispositifs, présentes sur le site d'Emfor, peuvent être utiles tant aux adultes-relais, pour eux-mêmes en tant qu'individu (qu'ils aient un souhait de reconversion, de poursuite dans les métiers de médiation ou des envies d'évolution), que des ressources qu'ils peuvent utiliser dans le cadre de leurs missions d'accompagnement des publics.

### Contact

Espace Lafayette, 8  
rue Alfred de Vigny  
25000 Besançon

Immeuble le Citadin,  
13 rue Auguste  
Frémiet 21000 Dijon

[www.emfor-bfc.org](http://www.emfor-bfc.org)

Contact local : Caroline  
Perrin, chargée de  
professionnalisation

Ainsi, Emfor a présenté les outils suivants :

- Trace tes acquis : portfolio de compétences ;
- Cléor : 1er niveau d'information sur les métiers ;
- Offre de formation : comment retrouver les formations recensées sur les bases du Carif (en fonction des statuts des personnes, des dispositifs, etc.) ;
- Les mesures et dispositifs : ressources recensant un ensemble de mesures ou dispositifs mobilisables en fonction des projets et des statuts ;
- Lieux d'accueil et d'information : pour permettre de retrouver les lieux d'accueil et d'information sur son territoire ;
- Les webinaires secteurs métiers qui permettent d'avoir une information sur un secteur ou un métier.





et votre vie s'active

## CIBC, Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences

Le CIBC regroupe un ensemble de structures associatives, réparties sur l'ensemble du territoire national, qui accompagnent :

- Les actifs dans leurs trajectoires professionnelles, la définition de leur projet, l'activation de leur potentiel dans le cadre de l'orientation, la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la validation des acquis d'expérience ;
- Les organisations dans la gestion de leurs compétences.

Leur approche vise à développer l'envie et le pouvoir d'agir des individus en étant le partenaire durable de leur vie professionnelle au travers 6 pôles d'activités :



Suivant le projet du salarié, les solutions d'accompagnement proposées sont les suivantes :

- Validation des Acquis d'Expérience ;
- Bilans de compétences ;
- Coaching individuel professionnel (se redynamiser, développer des compétences, la confiance en soi et l'estime de soi...) ;
- #lentreprisecestmoi (pour celles/ceux qui envisagent de créer ou reprendre une entreprise) ;
- CléA (certification qui officialise la maîtrise du socle de connaissances et de compétences nécessaires à tout métier).
- Bilans d'orientation (pour les collégiens/lycéens).

### Contact

<https://cibc.net/>

Plusieurs agences CIBC sont présentes sur l'ensemble de la Région Bourgogne Franche-Comté, retrouvez vos contacts locaux en cliquant sur la carte : <https://cibc.net/contact/>

Le CIBC peut également activer le CEP (Conseil en Evolution Professionnel), un dispositif gratuit avec un accompagnement individualisé et personnalisé qui permet de :

- Clarifier vos envies et besoins ;
- Parler formation, compétences et certifications professionnelles ;
- Évoquer la mobilité ou la reconversion professionnelle, la création/reprise d'entreprise ;
- Coconstruire son projet avec le conseiller qui accompagne tout au long de sa mise en œuvre.

**Pour aller plus loin :** <https://ressources-ville.org/wp-content/uploads/2022/12/PPT-BILAN-DE-COMPETENCES-CIBC-Nfc-2022.pdf>

<https://ressources-ville.org/wp-content/uploads/2022/12/PPT-CEP-CIBC-Nfc-2022.pdf>



## IDEIS, Mission locale de Pays de Montbéliard Agglomération

IDEIS, fusion entre la mission locale et la maison de l'emploi de Pays de Montbéliard Agglomération (PMA), accompagne en priorité :

- Les jeunes dans leur insertion professionnelle et dans leur autonomie ;
- Les entreprises dans leurs recrutements et favorise la coopération locale ;
- Le territoire et ses habitant.e.s :
  - IDEIS repère et mobilise hors les murs les invisibles ou décrocheurs ;
  - IDEIS propose des services gratuits et ouverts à tous : numérique, événements, conseil en évolution professionnelle.



Lors d'une des rencontres, IDEIS a présenté diverses pistes permettant d'outiller les médiateurs.rices adultes-relais sur le repérage et le conseil à l'emploi des publics :

- Une application « repérage » pour aider à repérer et mettre en lien ;
- L'outil « J'utilise internet dans ma recherche d'emploi » pour aider les bénéficiaires dans leurs démarches de recherche d'emploi.
- Le MOOC « ReSolution » pour former les médiateurs.rices à accompagner / (re)mobiliser les personnes éloignées de l'emploi :  
<https://resolutionproject.moodlecloud.com/login/index.php>



### Contact

Centre des Alliés, 2  
Avenue des Alliés -  
25200 Montbéliard  
Tel : 03 81 71 04 00  
<https://www.ideis-asso.fr/>

Contact local : Rachid  
ALI-MESSAOUDI,  
Conseiller Relais  
Territoire : Rachid.ALI-  
MESSAOUDI@ideis-  
asso.fr

### Pour aller plus loin :

<https://ressources-ville.org/wp-content/uploads/2022/12/Atelier-reperage-pour-Rencontr.pdf>  
<https://ressources-ville.org/wp-content/uploads/2022/12/OUTIL1.pdf>







## Ressourcez-vous !

### Publication



« Pratiques professionnelles de la médiation sociale », édition France Médiation :  
<https://www.francemediation.fr/system/files/inline-files/Guide%20des%20pratiques%20professionnelles.pdf>

### Cycle de webinaires



L'ANCT et France Médiation ont organisé en 2022 un cycle de cinq webinaires thématiques sur la médiation sociale. Ces webinaires sont disponibles en replay sur le site de La Grande Equipe :

<https://acteurs.lagrandeequipe.fr/article/87847>

- « Le cadre déontologique de la médiation sociale » ;
- « De l'aller vers au faire avec » ;
- « Gestion des conflits » ;
- « La médiation sociale face aux incivilités » ;
- « Accompagner le vieillissement par la médiation sociale ».

### Rapport parlementaire et débat

« Remettre de l'humain dans les territoires », Patrick Vignal, député :

<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/284700.pdf>

Retrouvez le débat organisé par France Médiation sur la remise de ce rapport parlementaire remis au premier ministre en mars 2022 : <https://www.youtube.com/watch?v=nNF0jmwknts>





### Siège

Maison des métiers de la ville  
13 avenue Léon Blum  
25200 Montbéliard  
03 81 96 04 02  
[contact@ressources-ville.org](mailto:contact@ressources-ville.org)

### Antenne locale

Maison de l'ESS  
7 rue Léonard de Vinci  
25000 Besançon

[www.ressources-ville.org](http://www.ressources-ville.org)



Accès au portail : [www.reseau-crpv.fr](http://www.reseau-crpv.fr)