



PROJET ASSOCIATIF

2 avenue d'Italie - 35200 Rennes - Tél. : 02 99 38 40 28 - courriel : espace.mediation35@orange.fr
site : www.espace-mediation.com - n° de siret : 48867470600038

LE MOT DU PRÉSIDENT

Ce projet associatif est le résultat d'une belle aventure collective, elle fut riche de l'engagement commun des administrateur.trice.s et des professionnel.les. Il vient confirmer la mission initiale de médiation familiale et la mise en œuvre de nouvelles actions pour répondre à l'évolution des besoins des familles au sens large et du soutien à la parentalité.

Elle est portée par la conviction des administrateur.trice.s, de la direction et des professionnels.les de favoriser l'émancipation et le pouvoir d'agir à l'adresse de chacune et de chacun, restant à l'écoute et en s'appuyant sur le travail en réseau au niveau institutionnel et partenarial.

Jacques Ferlicot

L'écriture de ce projet associatif s'inscrit au regard d'un travail préalable conduit en 2019 dans le cadre d'un DLA (dispositif local d'accompagnement) dont l'objet était de clarifier les intentions et les orientations.

Trois ans plus tard, il a été constaté que les objectifs étaient atteints, voire dépassés. Les membres du conseil d'administration ont alors décidé d'actualiser leur projet.

Il a été élaboré dans le cadre d'un travail de concertation de trois journées avec les membres du Conseil d'administration, le directeur, une représentante des médiatrices et une représentante du personnel administratif.

Ce document se veut accessible à toute personne concernée par l'association Espace Médiation-EPE35.

Ce projet ponctue la vie de l'association et s'inscrit dans une temporalité de 5 ans. Évolutif, il fera l'objet d'une évaluation à mi-parcours.

Ce qu'est la médiation familiale

Le service de médiation familiale inscrit son action en se référant à la définition du Conseil National Consultatif de la Médiation Familiale.

La médiation est « un processus de construction ou de reconstruction du lien familial axé sur l'autonomie et la responsabilité des personnes concernées par des situations de rupture ou de séparation dans lequel un tiers impartial indépendant, qualifié et sans pouvoir de décision, le médiateur familial, favorise à travers l'organisation d'entretiens confidentiels, leur communication, la gestion de leur conflit dans le domaine familial entendu dans sa diversité et dans son évolution. »

La médiation familiale peut s'initier sur une démarche spontanée des personnes ou sur proposition du juge. Elle dépend de plusieurs textes inscrits, pour certains dans le Code de procédure civile, pour d'autres dans le Code civil.

La mise en œuvre du processus de la médiation familiale a pour objectif :

- de restaurer la communication,
- de préserver, reconstruire les liens entre les membres de la famille et prévenir les conséquences d'une éventuelle dissociation du groupe familial,
- de donner les moyens aux personnes de chercher par elles-mêmes, dans le respect de leurs droits et obligations respectifs, des issues à leur situation, qu'elle relève ou non du champ judiciaire.

D'où l'on vient : notre histoire

Espace Médiation a émergé en **2004** de la rencontre de médiatrices et médiateurs familiaux. Les fondateur.trices ont créé un espace pour exercer un métier en devenir et se sont mobilisés pour œuvrer au sein d'une structure légère et autonome. En **mai 2005**, l'association Espace Médiation était née.

Ce projet a rencontré un contexte favorable sur le plan partenarial et réglementaire, avec le soutien du comité des financeurs de la médiation familiale Ceci lui a permis de s'ancrer et de se développer. L'association s'est structurée au cours du temps et s'est adaptée aux évolutions de son environnement, avec en particulier l'obligation du diplôme d'État à partir de **2010**.

Pour soutenir la croissance de l'activité, une assistante administrative a été embauchée en **2014**. À cette même période, quelques fondateur.trices sont devenus administrateur.rices pour assurer la continuité de la vie de l'association. Le CA s'est enrichi de personnes issues d'autres secteurs professionnels en restant ouvert à tous types de demandes d'adhésion.

Pour consolider la structuration, un coordonnateur a été embauché en **2015** puis un responsable de service en **2017**.

Ces choix ont bousculé l'organisation dont le fonctionnement était naturellement «horizontal». En **2018**, la gouvernance a été clarifiée et un responsable de service a été recruté sur un profil distinct du métier de la médiation (posture distanciée). L'organisation est actuellement stabilisée avec un directeur (évolution du poste de responsable de service), une assistante de direction, une assistante administrative et 6 médiatrices.

En **2019**, l'activité de médiation familiale s'est développée sur Saint-Pierre-et-Miquelon. Fidèle à ses fondements, l'activité se diversifie par l'expérimentation et la réponse à des besoins nouveaux. En adhérant à la Fédération de l'École des Parents et des Educateurs, en **2021**, l'association est devenue **Espace Médiation EPE 35**.

Les missions de l'association

Elles s'ouvrent sur les différents champs et application de la médiation familiale.

LA MÉDIATION FAMILIALE

Cœur de métier d'Espace Médiation EPE 35.

LE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Agréée auprès de la Fédération Nationale des Ecoles des Parents et des Educateurs l'association a pour objectif de décliner l'ensemble de ses projets déjà déployés ou à venir au bénéfice des familles.

LA PRÉVENTION

des conflits, des difficultés et des troubles dans les relations familiales via les différentes actions dans le cadre du soutien à la parentalité.

LA PROMOTION

fait partie intégrante des missions de médiation familiale du service habilité.

LES ACTIONS DE FORMATIONS

auprès de publics de professionnels.

LE CONSEIL INDIVIDUEL ET FAMILIAL

LE SOUTIEN AUX FAMILLES

via une plateforme téléphonique.

L'ANIMATION TERRITORIALE

avec l'accueil de groupes tels que «Le Café des Parents», «Les P'tits dejs de la médiation».

Un socle de valeurs

ÉGALITÉ NEUTRALITÉ ET ACCÈS AUX DROITS

C'est l'accueil de toutes et tous sans discrimination. Pour faciliter cet accès aux droits, le service est organisé sur les territoires en favorisant la proximité de services (déplacement au plus près des personnes).

OUVERTURE

aux idées émergentes en s'autorisant à mettre en œuvre des actions avec audace et créativité et en favorisant les liens avec les partenaires.

RESPONSABILISATION

Chaque membre est reconnu comme étant en capacité de prendre ses responsabilités et de les exercer en référence aux valeurs de l'association et aux missions du service.

Chacune et chacun exerce son rôle en interaction avec les autres, dans une confiance réciproque.

Par ailleurs, l'association est engagée dans le cadre d'une démarche environnementale s'inscrivant dans un esprit de développement durable et écologique.

BIENVEILLANCE ET RESPECT DE LA PERSONNE

La bienveillance est active envers les personnes accueillies tout autant qu'au sein de la gouvernance et du fonctionnement associatif.

La qualité d'écoute, dans une attitude de respect de la personne dans son intégralité, est nécessaire pour prendre en compte sa parole.

C'est aussi la reconnaissance de l'autre sans discrimination ni jugement.

Les enjeux

La réflexion sur le projet associatif tient compte d'enjeux externes et internes identifiés.

Les enjeux externes

- De nombreux acteurs, voire de la concurrence
- La reconduction des conventionnements
- L'évolution du métier avec la création d'une branche professionnelle
- Les transformations sociétales

Les enjeux internes

- La préservation d'un fonctionnement à «taille humaine» de coopération où il est, possible de débattre dans des espaces «mixtes» équipe salariée / membres du conseil d'administration.
- Des compétences à maintenir.
- Un engagement des personnes salariées à soutenir.
- Le cadre déontologique au regard des valeurs, comme boussole.
- Des outils de suivi des projets et de régulation à consolider.
- La nécessité d'élargir le conseil d'administration pour se renouveler.
- Le besoin de clarifier les rôles et instances ainsi que les espaces de décision.
- La mise en œuvre de l'accord d'entreprise.

Des axes structurants

À partir des enjeux et des évolutions, trois grands champs de réflexion ont étayé le projet : le fait de se positionner dans un système mouvant, de se développer et de rester à taille humaine.

SE POSITIONNER

Positionnement sociétal

Il est réaffirmé que le rôle d'**Espace Médiation EPE 35** est de soutenir le maintien des liens familiaux, et ce, dans un monde en mutation.

Les transformations des modes de vie (*tels que les modèles parentaux, les relations intrafamiliales, la visibilité des aidants, l'intergénérationnel, les fratries face à la dépendance de leurs parents, les enjeux de la protection de l'enfance et de la place des parents...*) et des structures familiales impactent l'exercice du métier. Il convient d'y être attentifs pour rester ouvert et adapter les protocoles d'actions.

Être ouvert
aux mutations
vécues par les
personnes

Positionnement territorial

Il existe des « zones blanches » dans le monde rural, **Espace Médiation EPE 35** se doit d'être présent en lien et en concertation avec les collectivités et les acteurs locaux.

Des accords tacites sur l'orientation du public en fonction de leur territoire facilitent une bonne cohabitation avec des structures analogues tout en laissant aux personnes le choix de leur démarche.

De plus, une convention avec Saint-Pierre-et-Miquelon se poursuit pour honorer leur demande de bénéficier d'espaces de médiation neutres.

Être au plus près
des publics dans
une relation de
proximité

Travailler en
coopération
avec d'autres
acteurs

Continuer à
expérimenter

Positionnement partenarial

Le partenariat est envisagé par des liens d'interdépendance et de réciprocité. **Espace Médiation EPE 35** crée des partenariats en phase avec ses valeurs, sa déontologie et sa posture d'inclusion.

L'engagement dans des instances fédérales (APMF - FEMAMEF - FNEPE) est essentiel.

4 types de partenariat co-existent :

- Des relations partenariales institutionnelles au niveau national et européen via des dispositifs et des conventions : CAF, ministère de la Justice, MSA, CNSA, Conseil départemental (action sociale), collectivités locales.
- Des partenariats opérationnels : EPE du réseau, CHGR, CPS, CNAM, Cour d'appel, associations, plateforme de répit, centres sociaux, organismes de formation...
- Des partenariats de réflexion : Conseil départemental (action sociale et protection de l'enfance), FNEPE, éducation nationale, CCAS, centres sociaux, associations...
- Des partenariats ponctuels.

Positionnement professionnel

Espace Médiation EPE 35 s'appuie sur la spécificité de l'approche de la médiation familiale et peut la transposer dans d'autres domaines d'actions au regard de l'évolution sociétale.

Dans une démarche de transmission, les salarié.e.s interviennent dans des formations certifiantes en tant qu'experts de la médiation familiale.

Il est proposé aussi un soutien aux professionnels lors d'ateliers d'analyses de pratiques. L'accompagnement de différents professionnels les sensibilise à la philosophie de la médiation familiale, tout en faisant connaître le métier.

Une facilitation des liens de coopération entre les acteurs du médico-social et du judiciaire est à poursuivre.

SE DÉVELOPPER

En 2019, les orientations prévoyaient de :

- déployer de nouveaux espaces
- renforcer notre identité
- sécuriser les conditions de travail

Tous ces objectifs ont été réalisés et de nouvelles actions ont été créées, et ce, malgré la crise sanitaire. Même si ce développement donne satisfaction et nourrit la motivation de l'équipe, la question de sa pertinence et de ses limites a été un sujet important de réflexion.

Il a donc été convenu de penser le projet associatif sous le prisme suivant :

- Le développement vise le déploiement de démarches spécifiques – soutien à la parentalité et accompagnement des familles – en complémentarité avec les actions et les projets du cœur de métier. L'intention est de répondre aux attentes du public et des partenaires.
- La dynamique portée par l'équipe de professionnels est un élément clef pour renforcer l'autonomie et la visibilité de l'association. Il convient qu'elle soit maintenue et que les postes soient consolidés.
- Le développement est possible tant qu'il n'altère pas la fluidité des relations de coopérations internes, malgré l'éloignement des lieux d'exercice et tant que les liens entre le conseil d'administration (garant du projet politique) et l'équipe salariée (porteuse de l'opérationnalité du projet) sont efficaces.
- Se développer exige d'ajuster les moyens en conséquence au regard d'une ligne directrice claire à laquelle se référer.

Espace
Médiation EPE
35 se définit
comme un
acteur plutôt
qu'un opérateur.

La confiance dans
nos capacités à
– œuvrer en
intelligence
collective,
– coopérer,
– innover
– assumer nos
responsabilités
est un élément clef
de réussite.

RESTER À TAILLE HUMAINE

Ce principe de fonctionnement fait partie des fondamentaux et les membres actuels sont attentifs à le concilier avec le développement. La notion de «taille humaine» a été définie comme n'étant pas forcément corrélée à l'effectif.

Elle est constituée de plusieurs facteurs :

- Le sentiment d'appartenance par lequel chacun.e se sent partie prenante à sa juste place, au sein d'une équipe en cohésion autour d'un projet porteur de sens.
- La qualité des liens de proximité et l'interconnaissance entre salarié.e.s et bénévoles, avec des temps de rencontre et de réflexion, sont vecteurs d'une connexion entre action et décision.
- Les modalités de fonctionnement privilégient la réactivité, la souplesse et le «sur-mesure» plutôt que du « formatage » par des procédures « rigides».
- Le ratio de charge de travail par personne doit être acceptable et équitable.
- La responsabilisation est importante pour que chacun.e se sente acteur et en capacité de prendre le relais ou faciliter la relève.

Des orientations stratégiques

Ces orientations se déclinent en 4 axes interdépendants avec des objectifs opérationnels.

ÊTRE EN VEILLE SUR LES ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES ET TERRITORIALES

- Se doter d'un espace de veille et d'échanges pour décoder et comprendre les évolutions / identifier les manques.
- Répondre à des sollicitations nouvelles en adaptant les protocoles sécurisés par le cadre de déontologie.
- Être porteur d'initiatives (déployer des activités liées à la parentalité, à la médiation « aidants / aidés », espaces de rencontres parents/enfants...)
- Prendre en compte tous les acteurs environnants de la personne.
- Pérenniser l'activité de médiation familiale.

- Pour continuer à expérimenter.
- Pour répondre aux nouveaux besoins de la personne en s'appuyant sur l'expertise d'Espace Médiation EPE 35.

ÊTRE AU PLUS PRÈS DES PUBLICS

- Repérer les « zones blanches »
- Renforcer ou créer des partenariats avec les acteurs locaux
- S'implanter sur les territoires et tenir compte des spécificités pour agir
- Créer des actions nouvelles telles que des espaces de rencontre pour les parents et les enfants et ouvrir le champ de la médiation à d'autres publics (aidants/aidés ; intergénérationnel...)
- Accueillir les publics dans les meilleures conditions.

- Pour faciliter l'accès aux services d'Espace Médiation EPE 35.

S'ENGAGER DANS LA DÉFENSE DE LA MÉDIATION FAMILIALE

- Pour participer à la pérennisation du métier.
- Pour ouvrir à d'autres formes d'actions.

- Continuer à faire connaître et à essayer l'approche et l'expertise de la médiation familiale.
- Transmettre par des actions de sensibilisation et de formation à la médiation.
- Faciliter la coopération entre les différents acteurs du médico-social et du judiciaire.
- S'investir et s'engager auprès des instances de pouvoir liées à la médiation pour contribuer aux politiques publiques.

RENFORCER L'ASSOCIATION

- Pour garantir de bonnes conditions de travail.
- Pour assurer une vie associative ouverte sur son environnement.

- Confirmer l'association dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).
- Être attentif à la gestion des ressources humaines (GRH).
- Actualiser les différents documents qui formalisent les principes et les modalités de fonctionnement.
- Confirmer l'association comme acteur de l'économie sociale et solidaire.

Une organisation au service du projet

Les valeurs d'autonomie, de coopération et de relations bienveillantes sous-tendent les modalités organisationnelles de l'association.

- Le projet associatif est défini de manière concertée avec toutes les parties prenantes. Il est validé en Assemblée Générale et piloté par le Conseil d'administration. Il se décline en missions opérationnelles qui s'incarnent dans un projet de service piloté par la direction.
- La mise en œuvre relève de l'équipe salariée. Le conseil d'administration est particulièrement attentif aux conditions d'exercice des salarié.e.s et délègue la fonction employeur à la direction.
- Des commissions sont des lieux de réflexion et d'exploration où se croisent les regards entre des membres de l'équipe salariée et des membres du conseil d'administration.
- La clarté des périmètres des différentes instances et le cadre donné par le projet associatif permettent des processus de décision efficaces.
- Le duo « présidence - direction » est l'articulation des dimensions « politiques » du projet associatif et « opérationnelles » du projet de service.
- Des indicateurs sur la qualité de vie au travail et sur les évolutions professionnelles sont demandés et/ ou donnés par la direction.
- Les statuts vont être modifiés en conséquence de l'évolution de l'association.

MODALITÉS DÉCISIONNELLES

Tout membre de l'association peut émettre des idées et proposer des initiatives. Elles sont discutées au sein de l'instance ad-hoc (selon la provenance : réunion d'équipe, commission, conseil d'administration). S'il s'avère pertinent de poursuivre, la faisabilité est vérifiée par le duo « directeur/président » pour que le conseil d'administration puisse décider de la suite à donner. Si l'idée émergente est dans le périmètre d'action de l'équipe salariée, celle-ci peut décider de sa mise en œuvre, en concertation avec la direction. Le CA est informé par la présidence. Il peut également en discuter et éventuellement apporter un avis ou un éclairage.

En guise de conclusion

Avec une identité toujours d'actualité, le nom d'Espace Médiation-EPE35 trouve tout son sens dans sa façon de penser la médiation.

Ainsi, à partir du cœur de métier de la médiation, l'association accueille des personnes ayant besoin d'un tiers pour faciliter leurs relations et accompagner des changements. Ce travail s'effectue avec impartialité, neutralité et une écoute active.

Elle est ouverte aux évolutions sociétales et adapte ses modalités d'actions.

Elle agit au plus près des personnes sur leur territoire pour faciliter leur accès aux droits.

Elle travaille en lien avec des acteurs locaux et des institutions, en accord avec ses valeurs.

Elle s'inscrit dans la philosophie générale de l'économie sociale et solidaire, en particulier les modes de gestion du faire ensemble qui accorde une place à chacune et chacun.

L'ASSOCIATION ESPACE MÉDIATION EPE 35

a pour priorités de :

- répondre aux besoins émergents.
- s'adapter aux évolutions, telle la loi de modernisation de la justice ...
- innover en valorisant la médiation familiale.
- développer le partenariat avec la FNEPE.

L'association élabore et inscrit ses actions dans le prolongement de l'évolution de la société, de la législation avec les orientations des politiques publiques familiales sous le prisme de la bienveillance et de la prévention.

Elle s'attache à proposer un ensemble d'accompagnements territorialisés.

REMERCIEMENTS

- à l'ensemble des administratrices et administrateurs et des professionnels qui ont participé à la réflexion et à la contribution de ce projet associatif et qui vont le mettre en œuvre.
- à Béatrice Poncin et Steven Jacob pour leur accompagnement lors du travail sur ce projet.

Glossaire

- ADPP : Analyse des Pratiques Professionnelles
- APMF : Association Pour la Médiation Familiale
- Askoria : Organisme de Formation du Travail Social (Région Bretagne)
- CA : Conseil d'Administration. Instance de gouvernance d'une association
- CAF : Caisse d'Allocation Familiale
- CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
- CDAD : Conseil Départemental de l'accès au droit. Il est chargé dans un département de définir et de mettre en œuvre la politique d'accès au droit.
- CHGR : Centre Hospitalier Guillaume Reigner
- CNAM : Conservatoire Nationale des Arts et Métiers (Organisme de Formation)
- CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
- CPS SPM : Caisse Sociale de Prévoyant de Saint Pierre et Miquelon
- DEMF : Diplôme d'Etat de Médiateur Familial.
- DLA : Dispositif local d'accompagnement
- ELPE 35 : Ecoute Ligne Parents Enfants. Dispositif de plateforme téléphonique destinée aux familles et aux adolescents rencontrant des difficultés, assuré conjointement par une professionnelle d'Espace Médiation-EPE35 et professionnel du CHGR.
- EPE : Ecole des Parents et des Educateurs. Association faisant partie du réseau de la FNEPE.
- FENAMEF : Fédération Nationale de la Médiation et des Espaces Familiaux
- FNEPE : Fédération Nationale des Parents et des Educateurs
- GRH : Gestion des Ressources Humaines
- JAF : Juge des Affaires Familiales. Ce magistrat peut enjoindre les personnes à rencontrer un médiateur familial ainsi qu'ordonner avec l'accord des parties une mesure de médiation familiale.
- JE : Juge des Enfants
- MSA : Mutuelle Sociale Agricole
- RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises
- SADJAV : Service de l'Accès au Droit et à la Justice et de l'Aide aux Victimes
- TJ : Tribunal Judiciaire (anciennement Tribunal de Grande Instance) est compétent en matière civile en première instance. Les Juges des Affaires Familiales et les Juges des Enfants dépendent du Tribunal Judiciaire.
- TMFPO : Tentative de Médiation Familiale Préalable Obligatoire