

Synthèse

Enquête flash

Les médiateurs familiaux du réseau Unaf/Udaf, leur parcours et la rénovation du DEMF.

- **Jean-Philippe VALLAT**
Directeur des Politiques Familiales et services aux familles
01.49.95.36.82 jpvallat@unaf.fr
- **Nathalie SERRUQUES**
Chargée de mission au sein du Pôle Droit de la famille, Parentalité et protection de l'enfance
01.49.95.36.83 nserruques@unaf.fr

janvier 2026

Sommaire

Contexte et objectifs de l'enquête flash	p. 3
1. Profil des médiateurs répondants	p. 4
2. Parcours d'accès au DEMF et diplômes associés	p. 7
3. Conditions d'exercice de la médiation familiale dans les Udaf	p. 9
4. Appréciation du DEMF actuel et besoins de refonte	p. 13
5. Enjeux structurants pour la refonte du DEMF	p. 15
6. Messages aux pouvoirs publics / DGCS	p. 21

Contexte de l'enquête flash

Pourquoi avoir lancé cette enquête flash ?

A la suite d'une demande d'entretien de la DGCS concernant la refonte du Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF), l'Unaf a lancé une enquête flash auprès des médiateurs familiaux exerçant dans les services gérés par les Udaf, afin de répondre au plus près aux questionnements portés par les pouvoirs publics.

Objectifs :

- documenter les **parcours de formation et d'accès au métier** ;
- objectiver les **conditions d'exercice** et l'articulation avec d'éventuels autres employeurs ;
- recueillir un **retour structuré sur le DEMF actuel** : apports, limites, besoins d'évolution ;
- faire émerger des **messages clés à adresser aux pouvoirs publics**, dans le cadre de la refonte du diplôme.

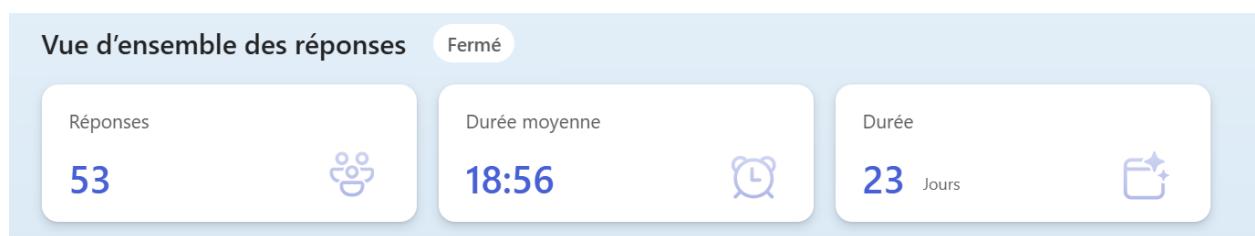
Les modalités de l'enquête

Afin que l'Unaf puisse documenter le profil et le parcours des professionnels, une enquête flash, administrée sous Forms, a été proposée à partir du 15/12/25 jusqu'au 07/01/226.

L'ensemble des médiateurs familiaux recensés auprès de l'Unaf, et chaque Udaf gestionnaire d'un service de médiation familiale au sein du réseau Unaf/Udaf, ont reçu directement le lien pour renseigner l'enquête en ligne.

Tous les répondants sont des médiateurs familiaux titulaires du DEMF, salariés ou prestataires des Udaf.

53 médiateurs familiaux ont répondu à l'enquête sur les 115 ETP répertoriés par le pôle Fina de l'Unaf (à fin 2024).

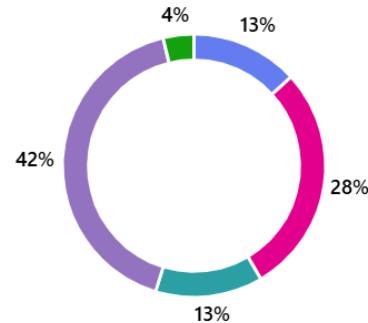


1. Le Profil des médiateurs répondants

1.1. Ancienneté par rapport à l'obtention du DEMF

1. Depuis combien de temps êtes-vous titulaire du DEMF ?

● Moins de 2 ans	7
● De 2 à 5 ans	15
● De 6 à 10 ans	7
● Plus de 10 ans	22
● Autre	2



► Le panel rassemble une **forte proportion de médiateurs expérimentés** (près de la moitié titulaires du DEMF l'ont obtenu depuis plus de 10 ans), tout en intégrant des profils plus récents (environ un quart de moins de 5 ans de diplôme).

- 58,5 % sont titulaires du DEMF depuis **au moins 6 ans**,
- 41,5 % depuis **moins de 5 ans**.

► La répartition des réponses montre un corps professionnel plutôt mûr :

- peu de médiateurs en “tout début de carrière” (13,2 %),
- une majorité ayant “traversé” plusieurs contextes familiaux/judiciaires, donc un métier de seconde partie de carrière, et non d’entrée immédiate.

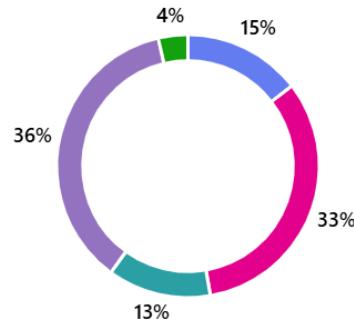
Si on adopte une lecture dynamique, par croisement avec les autres données, on observe **trois cohortes historiques** :

- **Cohorte “pionnière” (>10 ans)** qui correspond au moment où le DEMF a commencé à se stabiliser dans le champ social et judiciaire. Au sein de nos espaces de travail nationaux, ce groupe joue un rôle important de transmission et de respect des cadres du métier.
- **Cohorte “professionnalisation” (6/10 ans)**, arrivée après la structuration des référentiels enfance/parentalité, mais avant le développement massif des VIF : expérience significative, une intégration plus facile dans les politiques publiques émergentes, et en demande de formation continue.
- **Cohorte “nouvelles générations” (<5 ans)**. On peut mesurer avec ces collègues l’attractivité actuelle du métier. Ces médiateurs arrivent plus souvent via des reconversions “sens/travail utile”, se heurtent pour beaucoup à la réalité des temps partiels, et interrogent directement la soutenabilité du modèle.

1.2. Ancienneté d'exercice effectif comme médiateur familial

5. Depuis combien de temps exercez-vous effectivement comme médiateur familial ?

Moins de 2 ans	8
De 2 à 5 ans	18
De 6 à 10 ans	7
Plus de 10 ans	20
Autre	2



► Le panel des répondants :

- **52,8 %** ont **plus de 5 ans** d'exercice,
- **47,2 %** ont **moins de 5 ans** d'exercice.

Cette répartition montre un corps professionnel solide et expérimenté, dont plus d'un tiers exerce depuis plus de 10 ans.

Le fait qu'environ 40 % des médiateurs familiaux des Udaf répondants exercent depuis plus de 10 ans suggère :

- une stabilisation professionnelle,
- une fidélisation au métier,
- une accumulation d'expertise relationnelle,
- une transmission implicite dans les équipes.

Lecture comparative : exercice effectif vs ancienneté du diplôme

L'analyse croisée est très intéressante :

Il y a un écart de 5,7 points entre la date d'obtention du DEMF et le nombre d'années d'exercice pour les professionnels ayant obtenu le diplôme il y a plus de 10 ans.

Cela signifie concrètement que certains médiateurs ont obtenu le DEMF avant d'exercer réellement, ou ont exercé tardivement, ou ont exercé par intermittence.

Causes possibles (identifiables dans les verbatims + terrain Udaf) :

- Délais d'ouverture de poste
- Délais de financement
- Marché territorial « étroit »
- Temps partiel structurel
- Modèle économique du service
- Concurrence avec libéral ou associatif

Le diplôme n'est donc pas une garantie d'entrée immédiate dans l'emploi.

Les **entrants récents (<5 ans)** constituent le meilleur indicateur de la santé du vivier.

Or, parmi eux :

- plus de la moitié sont en temps partiel
- une part non négligeable cumule avec d'autres activités

Ce qui permet l'hypothèse suivante : le métier attire, mais les conditions d'exercice ne permettent pas encore une sécurisation économique immédiate.

Lecture organisationnelle dans les Udaf :

En croisant l'ancienneté d'exercice avec la taille des équipes :

- les "historiques" (>10 ans) se retrouvent majoritairement dans les **grosses équipes (3–5 ETP et +)**
- les médiateurs <5 ans se retrouvent davantage dans les **petites équipes (1–2 ETP)**

Cela s'explique par :

- l'ancienneté des services Udaf dans certains territoires
- l'effet de diffusion progressive du métier
- l'arrivée récente de politiques publiques territorialisées

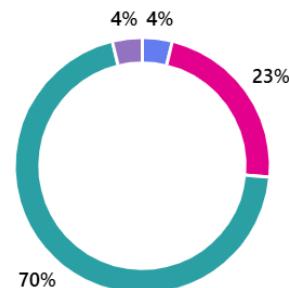
L'ancienneté d'exercice se corrèle au niveau de structuration territoriale du service.

2. Parcours d'accès au DEMF et diplômes associés

2.1. Le DEMF : formation initiale ou reconversion ?

2. Le DEMF correspond-il à votre formation initiale ou à une formation réalisée après un premier parcours d'études ou professionnel ?

Formation initiale	2
Formation suivie après d'autres études, sans expérience professionnelle préalable	12
Formation suivie après une ou plusieurs expériences professionnelles dans un autre champ	37
Autre	2



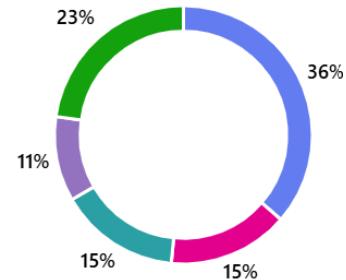
- Enseignement principal : Le DEMF est massivement une formation de reconversion ou de spécialisation.

Près de 7 médiateurs sur 10 y accèdent après un premier métier dans un autre champ, et plus de 9 sur 10 après un premier parcours d'études. La médiation familiale n'est pas, à ce stade, un débouché de "premier emploi" de masse, mais plutôt un choix mûri au fil d'un parcours professionnel.

2.2. Autres diplômes détenus en plus du DEMF

3. En plus du DEMF, quels autres diplômes avez-vous obtenus ? (plusieurs réponses possibles)

Diplôme du travail social (AS, ES, EJE, CESF, etc.)	24
Diplôme en droit	10
Diplôme en psychologie	10
Diplôme en sciences humaines et sociales (sociologie, sciences de l'éducation, etc.)	7
Autre	15



- Le métier s'appuie sur un **socle pluridisciplinaire solide** (social, juridique, psychologique, etc).
 - Le DEMF est rarement un **seul et unique diplôme** : il vient **compléter des formations préalables**, souvent très structurantes (travail social, droit, psychologie).
- Parmi les autres diplômes cités : BTS, licence ou master en communication, management, biologie, CAPES, CAFERUIS, DU thérapeute familial, habilitation MJAGBF, etc.

2.3. Analyse approfondie

Un métier de sens choisi après un premier parcours professionnel.

Les motivations exprimées par les médiateurs familiaux relèvent quasi unanimement d'une recherche de sens, de cohérence éthique et de contribution sociale, non seulement auprès des familles, mais également auprès des enfants, dont la parole et les besoins apparaissent explicitement dans les verbatims.

Cet élément est saillant : il témoigne d'un métier qui attire des professionnels déjà sensibilisés aux enjeux familiaux, éducatifs ou judiciaires, et non des personnes en quête d'un simple emploi. On retrouve ici un profil de "choix vocationnel tardif", comparable à d'autres professions d'accompagnement (thérapie familiale, éducation spécialisée, domaine socio-judiciaire), où l'engagement précède la formation. Cette dynamique montre que la médiation familiale est un métier que l'on rejoint après avoir éprouvé les situations familiales sur d'autres terrains, et non un métier que l'on découvre par le biais d'un parcours scolaire classique.

Une profession structurée par des parcours préalables fortement diplômants.

Les données montrent que le DEMF ne constitue presque jamais un premier diplôme : 100 % des répondants détiennent un autre diplôme, souvent dans des disciplines à forte densité relationnelle ou normative (travail social, psychologie, droit, sciences humaines).

Cette pluridisciplinarité n'est pas contingente, elle est constitutive du métier : la médiation familiale requiert simultanément une capacité d'analyse psychosociale, une compréhension des systèmes familiaux, une connaissance du cadre légal et une aptitude au partenariat institutionnel. Le fait que près de 70 % des médiateurs aient exercé un premier métier avant d'accéder au DEMF traduit la nécessité d'une expérience préalable des familles, des institutions et des vulnérabilités. Il est donc pertinent de qualifier le DEMF comme un diplôme de spécialisation intégrée, venant condenser et articuler des compétences développées en amont, plutôt que comme un diplôme préparant à un métier de premier empilement.

Un vivier de recrutement idéal, mais non garanti, avec des enjeux d'attractivité et de soutenabilité.

La structure de ces parcours montre que le vivier naturel des médiateurs familiaux repose sur la capacité à attirer des professionnels déjà qualifiés, en reconversion ou en approfondissement de parcours.

Ce vivier est pertinent - il permet d'assurer un niveau élevé de maturité, de professionnalité et de qualité relationnelle - mais il est aussi fragile : il dépend de la capacité du secteur à offrir des conditions d'exercice soutenables (modèles économiques viables, reconnaissance salariale, structuration des carrières) et à financer des reconversions (CPF, employeurs, etc.).

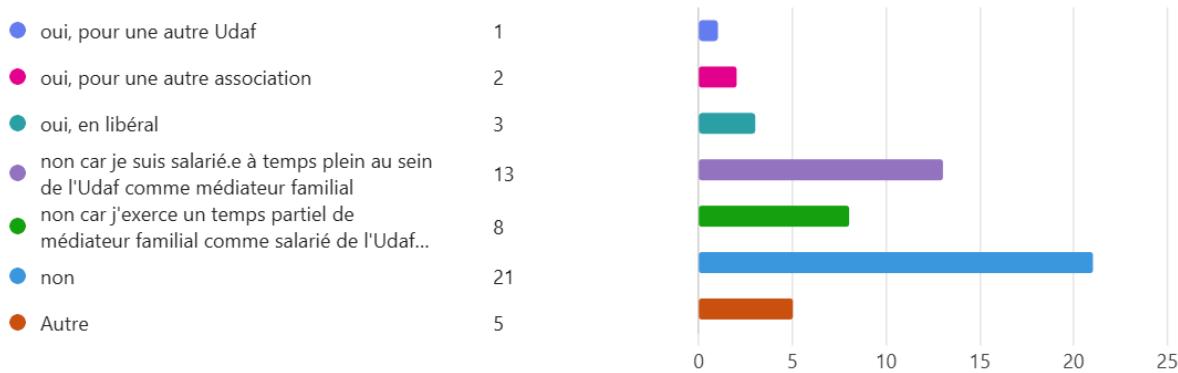
La question de l'attractivité ne se joue donc pas sur les lycées ou les premières années d'université, mais sur la possibilité de donner envie à des professionnels qualifiés de franchir le pas. Une réforme du DEMF qui ne prendrait pas en compte cette économie du vivier risquerait d'assécher l'entrée dans le métier.

Inversement, une réforme qui sécurise la trajectoire post-formation (emploi, reconnaissance, supervision, progression) renforcerait mécaniquement l'entrée.

3. Conditions d'exercice de la médiation familiale dans les Udaf

3.1. Exercice en dehors de l'Udaf

6. En dehors de votre Udaf, exercez-vous à temps partiel comme médiateur familial ?



► Le panel des professionnels a répondu :

- Non à 79,2 % (42 personnes)
- Oui pour 20,8 % des répondants (11 personnes)

La grande majorité des médiateurs exerce exclusivement au sein de son Udaf. Un noyau d'environ un cinquième cumule avec une autre structure (libéral ou autre association/Udaf).

Analyse croisée situation d'emploi x exercice extérieur :

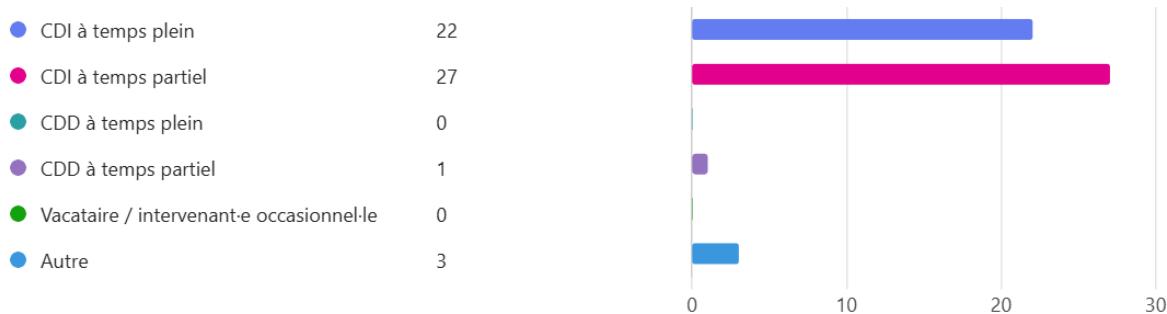
- Parmi les CDI à temps plein, 95,5 % n'exercent pas ailleurs ; seuls 4,5 % cumulent.
- Parmi les CDI à temps partiel, 66,7 % n'exercent pas ailleurs mais 33,3 % exercent aussi en libéral ou dans une autre structure.

Le cumul d'activités est donc principalement le fait des CDI à temps partiel, ce qui interroge :

- la sécurité économique du métier,
- les modalités de construction du temps plein de médiation familiale.

3.2. Situation d'emploi au sein de l'Udaf

7. Quelle est votre situation d'emploi actuelle en tant que médiateur familial, au sein de votre Udaf ?



► Le panel des professionnels a répondu :

- CDI à temps partiel : 27 médiateurs (50,9 %)
- CDI à temps plein : 22 médiateurs (41,5 %)
- CDD à temps partiel : 1 médiateur (1,9 %)
- Prestataires (dont prestataire de service) : 3 médiateurs (5,7 %)

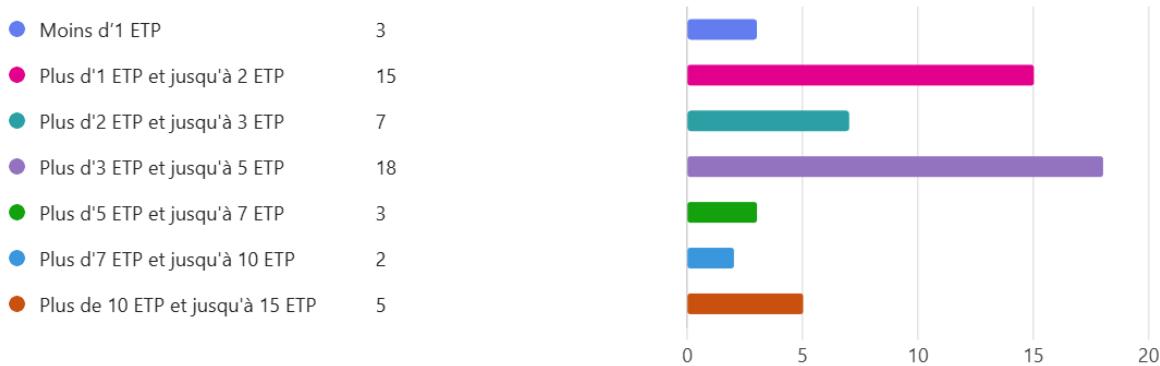
Enseignement :

- Plus d'un médiateur familial Udaf sur deux est en CDI à temps partiel.
- Moins de la moitié est en CDI à temps plein.
- Quelques professionnels interviennent sous forme de prestations externes.

Cela renforce l'idée que la construction d'un temps complet de médiation familiale reste un enjeu dans de nombreux territoires, avec un recours au temps partiel "subi" ou structurant.

3.3. Taille des équipes de médiation familiale

8. Quelle est la taille de l'équipe de médiation familiale au sein de laquelle vous exercez actuellement (en équivalent temps plein - ETP) ?



► Le panel des professionnels a répondu, par ordre décroissant :

- Plus de 3 ETP et jusqu'à 5 ETP : 34,0 %
- Plus de 1 ETP et jusqu'à 2 ETP : 28,3 %
- Plus de 2 ETP et jusqu'à 3 ETP : 13,2 %
- Plus de 10 ETP et jusqu'à 15 ETP : 9,4 %
- Plus de 5 ETP et jusqu'à 7 ETP : 5,7 %
- Moins de 1 ETP : 5,7 %
- Plus de 7 ETP et jusqu'à 10 ETP : 3,8 %

► La lecture des réponses enseigne :

- Environ **un tiers** des répondants travaillent dans des **équipes moyennes** (3 à 5 ETP).
- **Un tiers** environ dans des équipes de **1 à 2 ETP** (structures plus petites).
- Quelques répondants (près de **10 %**) exercent dans des **grosses équipes** (10 à 15 ETP).
- **5,7 %** indiquent un service de médiation familiale à **moins de 1 ETP**.

Croisement taille de l'équipe × exercice de la MF extérieur à l'Udaf :

- L'exercice de la médiation familiale à l'extérieur du réseau Unaf/Udaf est présent **dans presque toutes les tailles d'équipe**, mais reste numériquement limité.
- Il concerne davantage les médiateurs des équipes **1-2 ETP** et **3-5 ETP** que les très grosses équipes, où l'emploi à temps plein est plus fréquent.

3.4. Analyse approfondie

Un modèle d'exercice majoritairement fondé sur un salariat Udaf, mais avec une fraction non négligeable de pluriactivité.

L'enquête montre que **79 %** des médiateurs exercent exclusivement au sein de leur Udaf, tandis que **21 %** cumulent avec une activité extérieure (libérale, associative ou autre Udaf). Ce cumul est particulièrement présent chez les médiateurs en **CDI à temps partiel**, dont **un tiers** exercent hors Udaf, contre seulement **4,5 %** parmi les CDI à temps plein.

Cette configuration témoigne à la fois de la **centralité du modèle Udaf** comme employeur du secteur, et de l'existence d'un **réservoir de compétences externe**, mobilisé pour compléter un niveau d'activité ou diversifier l'exercice.

D'un point de vue politique, cette pluriactivité peut être lue de deux façons : comme une **fragilisation économique** (lorsqu'elle répond à un besoin de compléter un revenu ou un temps de travail), ou comme une **valeur ajoutée** (lorsqu'elle ouvre des ponts vers d'autres dispositifs - libéral, espace rencontre, justice, etc.). La proportion de pluriactivité observée situe la médiation familiale dans un modèle hybride, entre **profession intégrée** et **métier à débouchés multiples**.

Une activité salariée majoritairement exercée à temps partiel, révélatrice d'un modèle économique de service encore constraint.

Les résultats montrent que **50,9 %** des médiateurs sont en **CDI à temps partiel**, **41,5 %** en **CDI à temps plein**, et seulement **7,6 %** dans d'autres statuts (CDD ou prestataires). La **prédominance du temps partiel** est un élément structurant du modèle Udaf : elle reflète un **modèle économique de service** marqué par des financements publics ciblés (CPO parentalité, Justice, CAF, ARIPA, collectivités), par une montée progressive de l'activité, et par la variabilité territoriale des besoins.

Elle peut toutefois fragiliser l'**attractivité du métier**, surtout pour les entrants récents qui ne disposent pas encore d'un portefeuille d'activités complémentaires. À l'inverse, la présence d'un socle non négligeable de **CDI temps plein** dans les Udaf les plus structurées suggère que l'atteinte d'un **seuil critique d'activité** permet une professionnalisation plus lisible du métier. De ce point de vue, le passage du **temps partiel subi au temps plein consolidé** apparaît comme un indicateur d'**intégration institutionnelle** du métier sur les territoires.

Une structuration en équipes hétérogènes, allant de très petits services à des pôles plus consolidés, avec un effet mécanique sur la qualité et la soutenabilité de l'exercice.

La taille des équipes se distribue entre **petites unités (<2 ETP)**, **équipes intermédiaires (2–5 ETP)** et **grandes équipes (>10 ETP)**. Les données montrent que la majorité des répondants exercent dans des **équipes intermédiaires (3–5 ETP)** ou **petites équipes (1–2 ETP)**, tandis qu'une minorité significative évolue dans des **pôles importants (10–15 ETP)** souvent territorialisés dans des bassins urbains.

Cette structuration a des effets directs sur l'exercice du métier : les petites équipes peuvent présenter des **risques d'isolement professionnel** et un recours plus important à l'**analyse de pratique externe**, tandis que les équipes consolidées favorisent la **mutualisation des compétences**, le **compagnonnage**, la **gestion du turn-over** et la **structuration partenariale**.

L'hétérogénéité observée rend compte de la **diversité du maillage territorial Udaf**, tout en révélant un enjeu de **sécurisation qualitative** : la qualité de la médiation familiale dépend en partie de la **densité des équipes**, de leur **capacité à absorber des situations complexes**, et de leur **articulation avec les dispositifs justice/parentalité/protection de l'enfance**.

4. Appréciation du DEMF actuel et besoins de refonte

4.1. Le DEMF a-t-il suffisamment préparé à l'exercice ?

L'enquête flash a posé la question :

« Avec le recul de votre pratique, le DEMF vous a-t-il suffisamment préparé·e aux réalités actuelles de l'exercice de la médiation familiale (contenus, posture professionnelle, cadres juridiques, partenariats, limites de l'intervention, conditions d'exercice, etc.) ? »

► Une catégorisation des réponses (après analyse de contenu) donne :

- « Oui globalement » : 21 personnes (39,6 %)
- « Oui mais à compléter » : 24 personnes (45,3 %)
- « Non / plutôt non » : 8 personnes (15,1 %)

► Lecture :

- Plus de **8 médiateurs sur 10** estiment que le DEMF les a préparés à l'exercice, **mais près de la moitié** considèrent qu'il nécessite d'être **complété**.
- Une minorité non négligeable (**15 %**) juge la préparation **insuffisante**.

Croisement ancienneté de pratique x appréciation du DEMF :

Pour chaque groupe d'ancienneté, la majorité considère le DEMF comme adapté ou partiellement adapté.

Quel que soit le niveau d'expérience, le diplôme est jugé fondamental, mais jamais suffisant en soi : il doit s'accompagner de pratique, supervision et partenariats.

4.2. Besoins d'évolution du DEMF : contenus, pratiques & reconnaissance

Renforcer les contenus du DEMF pour répondre aux problématiques contemporaines des familles.

Les médiateurs interrogés considèrent que le DEMF constitue un socle nécessaire, mais qu'il ne couvre pas suffisamment les enjeux émergents ou désormais structurants de la médiation familiale. Les domaines les plus cités sont : violences conjugales et intrafamiliales, séparations à haut conflit, adolescence, familles recomposées, clinique de l'attachement, partenariats justice/ASE, et travail en réseau.

Cette demande d'actualisation est exprimée en termes explicites dans les verbatims :

- « Trop peu de formation sur les violences. »
- « On n'est pas assez préparés aux séparations très conflictuelles. »
- « La clinique familiale est un angle mort. »
- « La compréhension de l'enfant et de l'adolescent devrait être approfondie. »

Cette évolution des contenus reflète le fait que la médiation familiale peut être vu désormais un outil de prévention, en articulation avec les politiques de soutien de la parentalité, de protection de l'enfance et en lien avec la justice des mineurs.

Consolider le parcours de professionnalisation au-delà de la formation initiale.

Au-delà des contenus, les répondants expriment un besoin clair d'organiser un continuum de professionnalisation, incluant analyse de pratique, supervision, compagnonnage, et formation continue.

Pour de nombreux professionnels, l'entrée dans le métier se fait de manière trop abrupte :

- « On apprend vraiment en exerçant. »
- « On ne devrait pas être seul les premières années. »
- « La supervision devrait être obligatoire. »

Cette observation situe le DEMF dans une logique proche des métiers à dimension clinique, où la formation initiale ne produit pas une compétence "finie" mais une compétence "en construction".

Une refonte du DEMF qui resterait centrée sur la seule formation initiale risquerait de sous-dimensionner la réalité du métier, particulièrement dans les territoires où les équipes sont peu nombreuses et les partenariats encore émergents.

Garantir la cohérence et la reconnaissance du diplôme pour éviter les risques de dilution du métier.

Les réponses font apparaître une inquiétude forte quant à la protection du périmètre du DEMF et à la reconnaissance statutaire de la médiation familiale. Deux éléments dominent : l'hétérogénéité des organismes de formation d'une part, et la crainte d'une confusion avec d'autres formes de médiation non spécialisées d'autre part.

Les médiateurs expriment cette préoccupation dans des formules sans ambiguïté :

- « Il faut protéger le diplôme et ne pas le diluer. »
- « Attention à la confusion avec la médiation généraliste. »
- « On ne fait pas de la médiation commerciale, on travaille avec des enfants et des familles. »

Ce point est central : il place la refonte du DEMF non seulement sur un terrain pédagogique, mais aussi sur un terrain professionnel et politique, où la qualité du diplôme conditionne à la fois l'attractivité du métier, sa lisibilité institutionnelle, et le niveau de protection accordé aux enfants et aux familles.

5. Enjeux structurants pour la refonte du DEMF

L'enquête proposait de répondre à deux autres questions ouvertes :

- Quelles évolutions du DEMF vous paraissent aujourd'hui prioritaires ? (contenus pédagogiques, alternance, prise en compte des violences intrafamiliales, articulation avec les employeurs, reconnaissance du diplôme, conditions d'exercice, etc.)
- Au regard de votre parcours et de votre expérience professionnelle, souhaitez-vous formuler un point de vigilance ou une recommandation à destination des pouvoirs publics concernant l'évolution du DEMF ?

L'ensemble des expressions des médiateurs familiaux qui ont répondu à l'enquête ont permis de produire une analyse croisée.

5.1. Attractivité du métier

L'enquête montre que la médiation familiale attire des professionnels déjà très qualifiés, souvent en reconversion, mais que l'attractivité du métier est fragilisée par les conditions d'exercice (forte part de temps partiel, débouchés parfois incertains, méconnaissance du métier). Les répondants insistent sur le fait que la médiation familiale est un **métier utile et efficace**, qui apporte du sens à leur trajectoire, mais qui reste **difficile à expliquer** aux décideurs et au grand public. Plusieurs médiateurs relèvent que le métier reste « peu visible » et que cette faible lisibilité pèse sur les recrutements.

Sur le plan symbolique, beaucoup expriment le souhait que la médiation familiale devienne **un sujet de société à part entière**, et non un simple “outil” périphérique. L'idée qui revient est que l'on parle beaucoup de séparations parentales, de violences, de santé mentale, mais très peu de médiation familiale comme **réponse structurée** à ces enjeux. Cette faible visibilité publique se conjugue à des **conditions salariales jugées peu attractives**, ce qui peut dissuader des professionnels qualifiés de s'engager dans une reconversion longue et coûteuse.

Enfin, l'attractivité est aussi perçue comme dépendante d'un **alignement entre le niveau d'exigence du métier et la reconnaissance qui lui est accordée**. Pour plusieurs répondants, la spécificité de la médiation familiale (travail avec les enfants, enjeux de protection, articulation avec la justice) justifierait clairement un positionnement à un niveau de diplôme et de rémunération plus élevé. Sans ce rééquilibrage, ils craignent que le métier reste l'apanage de professionnels déjà très engagés, mais peine à attirer de nouvelles générations.

Verbatims :

- « Que la médiation devienne un **sujet de société**. » (*Médiatrice familiale, < 2 ans d'exercice, CDI temps plein, équipe 1–2 ETP*)
- « Ce métier est **difficile à comprendre**. Les politiques ont souvent une vision très partielle de ce que nous faisons. » (*Médiatrice familiale, 6–10 ans d'exercice, CDI temps partiel, grande équipe >10 ETP*)
- « C'est un **métier utile et efficace**, en amont des procédures, pour aider les parents à retrouver leurs propres solutions. » (*Médiateur familial, >10 ans d'exercice, prestataire, équipe 2–3 ETP*)
- « Notre diplôme est exigeant pour un **métier exigeant**, mais ce n'est ni reconnu ni mis en avant. » (*Médiatrice familiale, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 5–7 ETP*)

5.2. Parcours de professionnalisation

Les répondants ne contestent pas l'utilité du DEMF, mais soulignent que la formation initiale ne suffit pas à elle seule à sécuriser l'entrée dans le métier. Ils insistent sur le besoin d'un **parcours structuré après l'obtention du diplôme**, incluant davantage **d'alternance**, de **stages** et de **mise en situation**, mais aussi un accompagnement dans les premières années d'exercice. Plusieurs parlent d'un métier qui "s'apprend vraiment en exerçant", avec une marche parfois haute entre la sortie de formation et la réalité des situations familiales rencontrées.

La question de la **supervision et de l'analyse de pratique** émerge comme un enjeu central : beaucoup expriment qu'il est difficile, voire dangereux, d'exercer seul, particulièrement dans des petites équipes ou sur des territoires isolés. Ils demandent que ces espaces de régulation professionnelle soient pensés comme une partie intégrante du parcours de professionnalisation, et non laissés à la seule initiative des structures ou des individus. Certains demandent explicitement que la supervision devienne **obligatoire au moins les premières années**, au regard de la complexité des situations (violences, haut conflit, souffrance des enfants).

Enfin, plusieurs médiateurs articulent clairement formation initiale, **formation continue et évolution des contenus**. Ils constatent que les problématiques auxquelles ils sont confrontés évoluent rapidement (violences intrafamiliales, pluralité des formes familiales, adolescents, numérique, handicap...), et que le DEMF doit être complété par un **dispositif de formation continue structuré** et accessible. Pour eux, la professionnalisation ne se réduit pas à un diplôme, mais s'inscrit dans un **continuum** où l'État a un rôle à jouer en matière de cadre, de financements et d'exigence de qualité.

Verbatims

- « Plus d'**heures de stage**. 105 heures est insuffisant. On a besoin de temps pour comprendre la réalité du terrain. » (*Médiatrice, 2–5 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 1–2 ETP*)
- « La reconnaissance du diplôme est essentielle si nous voulons avancer, mais elle devrait faire l'objet d'une **poursuite obligatoire en formation continue**. » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 3–5 ETP*)
- « La question de l'**alternance** est centrale : on apprend ce métier en le pratiquant, pas seulement en salle. » (*Médiateur, <2 ans d'exercice, CDI temps plein, équipe 1–2 ETP*)
- « On ne devrait pas être **seul** au début, la supervision devrait être proposée systématiquement. » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 3–5 ETP*)
- « Il est primordial de rendre **obligatoire un temps de formation continu** pour les médiateurs familiaux avant et pendant l'exercice. » (*Médiateur, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 1–2 ETP*)

5.3. Renforcement des contenus (violences, clinique, partenariats...)

Sur le plan des contenus, la priorité qui se dégage est très claire : la **prise en compte des violences intrafamiliales** (et particulièrement des violences conjugales) doit être renforcée dans la formation. De très nombreux répondants évoquent le manque d'outils pour évaluer les situations, repérer les dynamiques d'emprise, sécuriser les personnes et articuler la médiation avec les dispositifs de protection. Ils rappellent que la médiation familiale ne peut, ni ne doit, être un espace de neutralisation des violences, mais qu'elle doit au contraire intégrer une **culture de la protection**.

Au-delà des violences, les médiateurs demandent un approfondissement de la **clinique familiale** : dynamiques d'attachement, souffrance des enfants, adolescence, fratries, familles recomposées, homoparentalité, vulnérabilités (handicap, troubles psychiques...). Ils soulignent que les familles qu'ils rencontrent sont de plus en plus confrontées à des enjeux multiples, et que le DEMF doit les outiller davantage sur ces dimensions. Plusieurs citent aussi le besoin de mieux travailler les **situations de haut conflit** et les configurations où l'intervention est au croisement de la justice, de l'ASE et de la santé mentale.

Les répondants insistent également sur l'importance de travailler la **dimension partenariale** : connaître les cadres juridiques, mais aussi les pratiques effectives des magistrats, des services d'ASE, des écoles, des dispositifs de protection et de soins. Ils soulignent que la médiation familiale n'est pas un espace "hors du monde", mais un lieu qui dialogue en permanence avec les institutions.

Ils appellent donc à renforcer dans le DEMF les contenus sur **l'articulation avec les partenaires** et à intégrer plus de situations de terrain qui reflètent ce travail en réseau.

Verbatims

- « Prise en charge des **violences intrafamiliales**, conditions d'exercice. » (*Médiatrice, <2 ans d'exercice, CDI temps plein, équipe 1–2 ETP*)
- « Travailler la question des violences intrafamiliales, les séparations à **haut conflit**, les situations d'**entreprise**. » (*Médiatrice, 2–5 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 3–5 ETP*)
- « À mon époque, la question des violences intrafamiliales n'était pas aussi centrale qu'aujourd'hui. Il faut **actualiser** la formation. » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 5–7 ETP*)
- « Intégrer la médiation **parents-ados** et les problématiques d'**adolescence** me semble indispensable. » (*Médiateur, >10 ans d'exercice, prestataire, équipe 2–3 ETP*)
- « La formation devrait mieux travailler la multiplicité des **liens familiaux** et leurs enjeux, en lien avec les partenaires justice et protection de l'enfance. » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 3–5 ETP*)

5.4. Protection du périmètre et qualité

Un axe très fort de l'enquête tient à la volonté des médiateurs de **protéger le périmètre du DEMF**. Ils expriment la crainte que, sous couvert de réformer ou de massifier la médiation, on en vienne à diluer la spécificité de la médiation familiale au sein d'un **diplôme généraliste** ou d'un empilement de modules. Ils insistent sur le fait que la médiation familiale ne peut pas être réduite à une "simple" technique de médiation applicable indistinctement aux familles, aux entreprises, aux consommateurs, etc.

Les répondants alertent également sur la **confusion fréquente** entre médiation familiale et autres pratiques (conciliation, consensus parental, médiations généralistes, avocats médiateurs non DEMF...). Cette confusion fragilise, à leurs yeux, la compréhension du rôle du médiateur familial et peut conduire à des attentes inadaptées de la part des magistrats, des partenaires ou des familles.

Ils demandent donc explicitement que le **titre de médiateur familial DEMF** soit protégé, et que la réglementation distingue clairement ce qui relève de la médiation familiale diplômée de ce qui relève d'autres formes de médiation.

Enfin, la question de la **qualité de la formation et des pratiques** est étroitement liée à cette protection du périmètre : certains médiateurs s'inquiètent de la qualité de formations plus courtes ou moins exigeantes, qui permettent à des professionnels de se dire "médiateurs" sans passer par le DEMF.

Ils alertent sur le risque de voir se multiplier des pratiques qui se réclament de la médiation familiale sans en partager la déontologie, la posture, ni le niveau de qualification.

D'où un message très net : la réforme doit **consolider** le DEMF, pas l'affaiblir.

Verbatims

- « Il faut **protéger le diplôme et ne pas le diluer.** » (*Médiatrice, 2–5 ans d'exercice, CDI temps partiel, petite équipe <1 ETP*)
- « Le DEMF ne doit pas être confondu avec un diplôme de médiation **généraliste.** » (*Médiateur, >10 ans d'exercice, CDI temps plein, équipe 3–5 ETP*)
- « Ne pas aller vers un diplôme généraliste de médiation avec des **modules "famille, entreprise, consommation".** » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 3–5 ETP*)
- « Conserver le DE **obligatoire** pour exercer en médiation familiale en association, même si d'autres formes de médiation existent. » (*Médiatrice, <2 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 2–3 ETP*)
- « Oui, ne pas confondre les médiateurs DEMF et les **médiateurs généralistes ou avocats médiateurs.** » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps plein, équipe 3–5 ETP*)

5.5. Reconnaissance et revalorisation

La question de la **reconnaissance du diplôme** et de la **revalorisation salariale** traverse l'ensemble des réponses. Les médiateurs rappellent que la formation est longue, coûteuse, et qu'elle vient souvent s'ajouter à un premier diplôme (travail social, droit, psychologie...).

Ils attendent que le niveau de qualification soit reconnu dans les **conventions collectives** (notamment la CCN 66) et que les grilles salariales soient ajustées à la réalité de leurs responsabilités.

Plusieurs répondants plaident pour un positionnement du DEMF à un **niveau de master** (niveau I), ou pour une reconnaissance équivalente (statut cadre, cadre technique...). Ils citent les revalorisations déjà intervenues pour d'autres diplômes de niveau comparable et s'interrogent sur le fait que le DEMF soit resté, selon eux, à l'écart de ce mouvement.

Cette revendication est directement reliée à l'**attractivité du métier** : difficile d'attirer des professionnels avec plusieurs années d'études et d'expérience vers un métier peu revalorisé.

Par ailleurs, la reconnaissance ne se joue pas seulement sur le salaire : pour beaucoup, c'est aussi une question de **place du métier dans les politiques publiques**. Ils souhaitent que la médiation familiale soit explicitement reconnue dans les textes relatifs au soutien de la parentalité, à la protection de l'enfance, à la justice des mineurs, et qu'elle soit prise en compte dans les financements pérennes des services.

L'idée est claire : reconnaître et financer la médiation familiale, c'est reconnaître sa fonction de **prévention** et de **protection** des enfants.

Verbatims

- « Reconnaissance du diplôme avec un **salaire approprié**. » (*Médiatrice, <2 ans d'exercice, CDI temps plein, équipe 1–2 ETP*)
- « Reconnaissance du diplôme, **salaire plus ajusté**. » (*Médiatrice, 2–5 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 1–2 ETP*)
- « Reconnaissance de notre diplôme exigeant pour un **métier exigeant**, et classification en **statut cadre** avec la rémunération correspondante. » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 5–7 ETP*)
- « Il est important de **revaloriser le DEMF** comme cela s'est fait pour d'autres professions du social. Revoir la **grille salariale** des médiateurs familiaux. » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps partiel, équipe 1–2 ETP*)
- « Meilleure reconnaissance des salaires – **revalorisation totale** des salaires. » (*Médiatrice, >10 ans d'exercice, CDI temps plein, grande équipe >10 ETP*)

Synthèse croisée des enjeux

► Croisée avec les données d'**ancienneté**, les expressions des professionnels montrent un corps professionnel **mature** (forte proportion de >5 ans d'exercice) qui revendique une réforme centrée sur la **qualité, la protection du métier et la reconnaissance**.

Ces médiateurs expérimentés, stabilisés dans le métier, ne remettent pas en cause la légitimité du DEMF mais demandent qu'il soit adapté aux **enjeux contemporains** (violences, complexité familiale, travail en réseau) et intégré dans un **parcours de professionnalisation** qui dépasse la seule formation initiale.

► Croisée avec les données sur les **conditions d'emploi** (forte part de CDI temps partiel, pluriactivité), la question de la **revalorisation** et de l'**attractivité** apparaît comme un levier central : tant que le métier restera largement structuré autour de temps partiels peu revalorisés, il sera difficile d'attirer durablement des professionnels déjà diplômés et expérimentés.

La réforme du DEMF ne peut donc pas être pensée indépendamment du **modèle économique des services** de médiation familiale et de la place accordée au métier dans les conventions collectives et les financements publics.

► Croisée avec les réponses sur les **contenus et la clinique**, la protection du périmètre du DEMF et la demande d'actualisation des contenus (notamment autour des violences intrafamiliales) renforcent l'idée que la médiation familiale est un métier à **forte dimension clinique et éthique**, qui nécessite un haut niveau de qualification, de supervision et de régulation. Les médiateurs expriment une double exigence : **ne pas baisser le niveau** (pour "faire du nombre") et, en même temps, **ouvrir davantage la formation** aux réalités actuelles des familles et des institutions.

► Enfin, croisée avec les messages adressés directement aux **pouvoirs publics**, les expressions des médiateurs familiaux répondants dessinent clairement la ligne de crête de la réforme : réussir à faire du DEMF un outil d'**attractivité** et de **renouvellement du métier**, tout en renforçant la **qualité, la protection des enfants et la lisibilité de la médiation familiale** dans l'architecture des politiques publiques (parentalité, justice, protection de l'enfance, lutte contre les violences).

La cohérence de ces demandes, venant de profils d'ancienneté et de situations variées, donne une forte **légitimité** aux enjeux que l'Unaf souligne dans son plaidoyer.

Synthèse globale concernant les enjeux structurants pour la refonte du DEMF

Pour les médiateurs familiaux des Udaf, l'enjeu principal de la refonte du DEMF n'est pas de "faire autrement" mais de **faire mieux, plus lisible et plus cohérent** : mieux outiller la profession face aux réalités actuelles (violences intrafamiliales, configurations familiales complexes, articulation justice/protection de l'enfance), mieux structurer le **parcours de professionnalisation** (alternance, stages, supervision, formation continue) et mieux reconnaître le niveau de qualification et de responsabilité que le métier implique.

Ils attendent de l'État que la réforme protège la **spécificité du diplôme** et du métier : ne pas dissoudre le DEMF dans une médiation généraliste, ne pas confondre médiateurs familiaux diplômés et autres médiateurs, maintenir un niveau d'exigence élevé, tout en rendant la formation **accessible et soutenue** (financements, articulations avec les employeurs). La protection du périmètre est vue comme une condition de la **qualité des pratiques** et, in fine, de la **protection des enfants et des familles**.

Ils formulent enfin une demande claire de **reconnaissance et de revalorisation** : reconnaissance salariale (grille, statut, niveau) mais aussi reconnaissance dans les politiques publiques, dans les textes de référence et dans les financements.

Sans ce volet, l'attractivité du métier restera fragile, ce qui mettra en tension la capacité des services à recruter et à renouveler un corps professionnel aujourd'hui expérimenté, mais dont la relève n'est pas assurée.

En résumé, la réforme du DEMF est perçue comme une **opportunité structurante** :

- de consolider un **métier de prévention** au service des enfants et des familles,
- de garantir un **haut niveau de qualité et de protection**,
- et de rendre la médiation familiale **plus attractive, plus visible et plus lisible** dans l'architecture des politiques publiques.

C'est cette articulation entre **qualité, attractivité et protection du périmètre** que l'Unaf porte aux côtés des professionnels des services de médiation familiale du réseau Unaf/Udaf.

6. Messages à la DGCS

- Une dernière question ouverte était proposée aux professionnels :

Merci pour votre participation, si vous souhaitez exprimer d'autres éléments pour que nous les communiquions à la DGCS, n'hésitez pas à nous les partager... !

En voici la synthèse :

Les médiateurs familiaux expriment d'abord une attente forte de **protection du diplôme** face au risque de dilution dans des dispositifs de médiation généraliste.

Ils rappellent que la médiation familiale est un métier nécessitant une **formation spécialisée**, une **posture clinique**, et un **travail partenarial avec les institutions** ; elle ne peut être exercée sans un référentiel exigeant.

Ils demandent également que la réforme **renforce le niveau de qualification** et ne le baisse pas, au nom d'un enjeu de **qualité et de protection des enfants**. La médiation familiale touche aujourd'hui des situations de **violences intrafamiliales**, de haut conflit, de **ruptures parentales complexes**, d'**adolescence en souffrance**, et nécessite des professionnels capables de travailler avec le **droit, la justice, la santé mentale et la protection de l'enfance**.

Ils soulignent en parallèle la nécessité de **penser la professionnalisation dans la durée**. La formation initiale ne suffit pas : ils appellent à un parcours incluant **stages renforcés, alternance, supervision, analyse de pratique, et formation continue**.

La réforme doit aussi répondre à l'enjeu d'**attractivité et de renouvellement du métier**. Les médiateurs rappellent que le métier attire des personnes déjà très qualifiées, mais que les **conditions d'exercice (temps partiel, salaires, reconnaissance)** peuvent dissuader les entrants.

Sans attractivité, la refonte ne pourra pas répondre aux besoins futurs du secteur.

Finalement, ils demandent que l'État reconnaissasse la **fonction sociale de la médiation familiale**. La médiation familiale participant à la **prévention des vulnérabilités**, à la **stabilisation de l'exercice d'une coparentalité apaisée post-séparation**, à la **protection de la place des enfants** dans les séparations conflictuelles, et contribuant aussi au **désengorgement des juridictions** qui sont saturées de demandes autour des contentieux familiaux.