

**LE STATUT DES CONSEILLERES  
CONJUGALES ET FAMILIALES**

*Rapport présenté par :*

*Christian Gal, Danielle Vilchien,*

*et avec le concours de Liliane Salzberg*

*Membres de l'Inspection générale des affaires sociales*

*Rapport RM2006-148P  
Octobre 2006*

**LE STATUT DES CONSEILLERES  
CONJUGALES ET FAMILIALES**

*Rapport présenté par :*

*Christian Gal, Danielle Vilchien,*

*et le concours de Liliane Salzberg*

*Membres de l'Inspection générale des affaires sociales*

*Il est rappelé que les travaux de l'IGAS sont menés en toute indépendance.  
Le présent rapport n'engage pas les ministres qui l'ont demandé.*

*Rapport RM2006-148P  
Octobre 2006*

Le conseil conjugal et familial s'est développé en France à partir des années 1930. Il s'agit donc d'une activité déjà ancienne et cependant force est de constater qu'elle est mal connue et que le profil, la formation, les conditions de travail et de rémunération et les pratiques des personnes qui l'exercent, le sont également, peu de travaux ayant été consacrés à ce sujet jusqu'à présent.

Pour établir l'état des lieux demandé, en l'absence d'études de références, la mission a procédé par entretiens au plan national, par visites de terrain mais aussi par enquêtes réalisées par la voie de questionnaires diffusés auprès des organismes de formation, de conseillères en fonction et d'employeurs associatifs et publics.

Il est difficile de cerner les raisons de l'accueil plus ou moins positif réservé à ce type d'enquête. Elles sont sans doute multiples et certaines sont imputables aux caractéristiques mêmes de l'enquête : période de lancement, délais de réponse, canal de diffusion, pertinence des questions. Toute interprétation doit être avancée en conséquence avec prudence. Néanmoins, il est frappant que cet accueil ait été très favorable du côté des conseillères et des associations, et que le taux de réponse ait été très limité au niveau des conseils généraux et des hôpitaux, employeurs les plus importants de ces professionnelles. Quel que soit le poids des autres explications, ce phénomène reflète l'écart de préoccupations existant entre une attente de reconnaissance très forte pour les unes et une absence de mobilisation pour les autres, liée à la faible visibilité de la profession et de ses difficultés. La mission a acquis la conviction à travers ses rencontres que, par contre, une convergence existe sur l'intérêt des missions assumées et sur la qualité du travail accompli. De nombreux facteurs vont en outre dans le sens du renforcement possible du rôle des conseillères conjugales et familiales, sous réserve d'une amélioration de leur professionnalisme, à laquelle est subordonnée la valorisation du métier. Le devenir de la profession dépend de ces deux conditions.

**Même s'il s'adapte à l'évolution d'une demande sociale potentiellement importante, le conseil conjugal et familial constitue un exercice professionnel au devenir incertain.**

L'utilité sociale des conseillères conjugales et familiales (CCEF<sup>1</sup>) a évolué depuis l'émergence des fonctions dans les années 1930. Historiquement, le conseil conjugal et familial est apparu dans le cadre d'initiatives associatives en faveur de la préparation au mariage, mais il s'est développé dans le cadre de la mise en œuvre effective des lois relatives à la contraception et à l'IVG. La loi Neuwirth a légalisé l'existence des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial et des centres de planification familiale, structures dans lesquelles les CCEF exercent pour la plus grande partie d'entre elles. Leur action a bénéficié d'une réelle impulsion à l'occasion de la loi Veil du 17 janvier 1975 qui a autorisé l'interruption volontaire de grossesse et donné un rôle essentiel aux personnes formées au conseil conjugal et familial dans l'exercice du nouveau droit offert aux femmes, .

La fonction est basée sur l'écoute et orientée vers la prévention, elle se distingue de la thérapie avec laquelle elle est au contraire fusionnée dans d'autres pays.

---

<sup>1</sup> Le conseil conjugal étant exercé à plus de 95 % par des femmes, le rapport utilise systématiquement le sigle CCEF au féminin.

Au fil des ans, l'évolution de la société a modifié l'expression de la demande adressée aux CCEF, les contraignant à redéfinir leurs modes d'intervention : ainsi, le besoin d'éducation à la vie demeure paradoxalement important mais se dissimule souvent derrière des comportements d'évitement ou de rejet appelant une adaptation de leurs pratiques ; la réforme portée par la loi de 2001 sur l'interruption volontaire de grossesse en supprimant le caractère obligatoire de l'entretien préalable a eu un fort impact sur une activité qui représentait une part importante du temps de travail d'un bon nombre de celles d'entre elles qui exercent en centre de planification familiale. Les femmes orientées vers les CCEF dans ce cadre constituaient en quelle que sorte une « clientèle captive ». Il est certain que cette évolution a représenté sinon un « traumatisme » pour la profession, du moins un évènement considérable, qui les a conduit à penser autrement leurs interventions auprès des femmes, dans l'accompagnement de ces dernières autour des questions de sexualité, de contraception, de désir d'enfant.

La quête d'une écoute professionnelle s'est renforcée dans le champ des difficultés de relations de couple et de famille ; le conseil conjugal et familial est concerné par cette attente en croissance, comme le montre l'exploitation du questionnaire adressé aux CCEF par l'IGAS. La mission exercée dans ce champ est devenue pour beaucoup une activité essentielle.

Les CCEF ont, du fait de ces évolutions, été amenées à adopter une nouvelle posture visant à développer des partenariats pour une action cohérente et de proximité, pour mieux s'insérer dans un travail d'équipe, diversifier les modalités de leur intervention, s'affirmer sur de nouveaux créneaux d'actions.

La profession s'adapte mais elle rencontre néanmoins de multiples difficultés et s'interroge sur son avenir.

Les activités des CCEF peinent à être reconnues comme constituant une « profession ». Plusieurs raisons expliquent cette situation : le poids du bénévolat qui demeure important, l'absence de reconnaissance statutaire dans les conventions collectives (sauf dans un cas<sup>2</sup>), dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale, la lente structuration de la représentation professionnelle face à des employeurs multiples.

De nombreux facteurs tendent à diminuer les vocations : une formation coûteuse (en moyenne de 4 489 €), supportée par les intéressées dans 65 % des cas, n'offrant aucune garantie (taux de succès limité et seulement 52 % d'embauche comme CCEF salariées ou d'installation en libéral un an après la sortie) et ne débouchant pas sur un diplôme reconnu.

Les salaires sont divers mais médiocres d'une part parce qu'il est souvent difficile de travailler à temps plein, même pour plusieurs employeurs, et parce qu'en l'absence de statut ils se négocient au cas par cas. La situation la plus défavorable étant celle de personnes rétribuées à la vacation (tarif le plus faible : 6,65 €), la plus favorable est celle des salariées qui possédaient un statut antérieur qui continue de servir de

---

<sup>2</sup> La convention collective nationale des centres sociaux et socio-culturels reconnaît dans sa grille de classification les conseillères conjugales (indice 386 à 599, la valeur du point étant de 49,41 € au 01/01/2006).

référence. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant qu'un certain nombre soient tentées par des professions proches et mieux reconnues : psychologues et médiateurs familiaux en particulier.

Les effectifs en formation ont tendance à diminuer, ce qui commence à soulever des difficultés de recrutement compte tenu par ailleurs de la moyenne d'âge élevée (52 ans) des CCEF en fonction. Il est cependant difficile d'évaluer précisément les besoins prévisionnels en l'absence de dénombrement de la profession (estimation de la mission à 2 200 personnes, salariées et bénévoles) et des incertitudes sur le devenir des missions (prévision d'une légère augmentation du côté des conseils généraux et hôpitaux et développement timide de l'exercice libéral).

**La valorisation de l'exercice professionnel des CCEF est subordonnée à diverses conditions préalables.**

La première concerne les missions des CCEF : en partie renouvelées, elles restent à inscrire dans des priorités politiques. Ainsi :

- La légitimité de l'éducation à la sexualité dans le cadre de l'école est désormais reconnue par la loi. Il apparaît cependant que l'inscription des actions dans le projet d'établissement n'est pas systématique et que ces actions, peu évaluées, sont menées diversement sur le territoire. En outre le partenariat avec les organismes extérieurs agréés, auxquels sont rattachées les CCEF, même s'il tend à se développer, reste souvent difficile à établir en raison d'une insuffisance de directive académique et de mises à disposition de moyens spécifiques.
- Les CCEF exercent principalement en EICCF et en CPEF, leurs missions sont fortement liées au rôle et aux moyens qui leur sont alloués. Un consensus se dégage sur l'importance du travail réalisé par ces structures mais le renforcement de la planification familiale et la rationalisation des moyens alloués aux premières par l'Etat et aux secondes par le conseil général appellent des décisions qui font l'objet de débats non encore tranchés. La mission prend position pour un regroupement des moyens sous l'autorité du conseil général, considérant que l'engagement de l'Etat sur ce terrain doit bien plutôt se vérifier à travers l'adaptation de la législation relative à la planification familiale et l'évaluation de son application.
- La place du conseil conjugal et familial dans les dispositifs de soutien familiaux mériterait d'être soutenue à diverses occasions : textes sur la périnatalité, sur les réseaux d'aide à la parentalité (REAAP), sur les aidants familiaux.

La confirmation, dans ces missions, de la valeur ajoutée des CCEF devrait accroître la recherche de cette qualification par les employeurs et offrir aux intéressées plus d'opportunités pour un travail à temps plein ; elle devrait avoir aussi pour corollaire un renforcement de leur professionnalisme, à travers l'élaboration d'un certain nombre d'outils qui font défaut aujourd'hui, et de la rénovation de la formation.

La seconde condition à la valorisation du métier est qu'il soit doté d'un référentiel d'activité et d'un référentiel de compétences qui prennent en compte ces évolutions et, troisième condition, d'une charte de déontologie indispensable dans un

secteur d'intervention qui amène les professionnelles à croiser les « convictions personnelles » de leur public.

Sur ces bases, la formation devrait être actualisée et homogénéisée entre écoles.

Ces aménagements pourraient s'accompagner d'un changement d'appellation pour moderniser l'image du métier, notamment auprès des jeunes et mieux correspondre aux missions assurées.

La reconnaissance attendue par les professionnelles pose le problème de la pertinence de les doter d'un « statut ». En l'absence de sanction établissant le niveau de la formation, cette démarche est prématurée, elle risquerait de positionner durablement les intéressées dans un cadre d'emploi inadapté (projet de cadre d'emploi de catégorie IV dans la fonction publique territoriale). Les possibilités de revalorisation salariale sont limitées pour cette même raison : l'Etat peut néanmoins décider d'améliorer la situation des personnes travaillant dans les EICCF par une augmentation de sa participation à leur prise en charge (coût inférieur à 200 000 €), par ailleurs les employeurs pourraient être incités à prendre en charge la formation de leur personnel.

Aller au delà suppose la création d'une certification, qui soulève diverses réserves : du côté de l'administration et de certains employeurs, le souci de ne pas augmenter les cloisonnements ; du côté d'une partie des intéressées et des représentants de la profession, le souhait de conserver une formation ouverte à des personnes sans diplôme, mais motivées voire militantes.

Le profil des candidates à la formation (52 % détenant un niveau bac + 3 et plus et la plupart entamant une deuxième carrière) et l'évolution des missions pourraient conduire à suggérer la mise en place d'une certification de niveau II, qui pourrait être une licence professionnelle ou un diplôme couvrant une formation en partie commune avec celle des médiateurs familiaux, en raison de la proximité des deux professions, et de la volonté de favoriser les passerelles entre professions.

Les solutions ainsi envisagées imposeraient cependant des conditions d'accès à la formation qui seraient de bac + 2 dans le cas de la licence professionnelle et de bac + 3 ou de bac + 2 avec 3 ans d'expérience dans le cas d'une fusion avec la médiation, ce qui n'est pas compatible avec la position des représentants de la profession.

Même si elle n'induit pas une amélioration financière pour les titulaires d'un statut antérieur de catégorie A ou B de la fonction publique, la solution préconisée est donc l'élaboration d'une formation reconnue par une certification de niveau III, permettent la dispense de certains modules de l'enseignement de médiateur.

Le problème des agents en fonctions, qui ont pour certains une longue expérience, sans avoir un niveau de diplôme initial, requis à l'avenir pour suivre la formation, pourrait recevoir une réponse par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) comme il a été fait pour la médiation familiale.

**Le seul moyen dont dispose l'Etat pour aider à la reconnaissance statutaire des CCEF dans la mesure où il n'est pas lui-même leur employeur** est, en tout cas, de positionner la profession par un diplôme inscrit au RNCP, attestant d'un niveau clairement identifié et opposable à tous les employeurs, mais cette solution est à mettre en balance avec la perte de souplesse de gestion induite par les employeurs par un statut supplémentaire.

C'est le renouvellement de la profession, dont la moyenne d'âge est élevée, qui dépend de ces options et de ces mesures.

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>PREMIERE PARTIE : MEME S'IL S'ADAPTE A L'EVOLUTION D'UNE DEMANDE SOCIALE POTENTIELLEMENT IMPORTANTE, LE CONSEIL CONJUGAL ET FAMILIAL CONSTITUE UN EXERCICE PROFESSIONNEL AU DEVENIR INCERTAIN. ....</b>	<b>5</b>
1.1 L'UTILITÉ SOCIALE DES CONSEILLÈRES CONJUGALES ET FAMILIALES (CCEF) A ÉVOLUÉ DEPUIS L'ÉMERGENCE DES FONCTIONS DANS LES ANNÉES 1930.....	5
1.1.1 <i>Historiquement, le conseil conjugal et familial a d'abord contribué à la mise en œuvre effective des lois relatives à la contraception et à l'IVG.....</i>	6
1.1.1.1 Une consécration parallèle à la reconnaissance du droit à la maîtrise des naissances.....	6
1.1.1.2 Un exercice développé essentiellement dans des structures prenant en charge l'éducation et la prévention en matière de sexualité. ....	7
1.1.2 <i>Cette mission s'est inscrite dans la continuité de l'accompagnement « à la vie affective et sexuelle », activité initiée par le secteur associatif.....</i>	8
1.1.3 <i>Une fonction basée sur l'écoute et orientée vers la prévention.....</i>	10
1.1.4 <i>L'évolution de la société modifie l'expression de la demande concernant les CCEF, les contraignant à redéfinir leurs modes d'intervention.....</i>	11
1.1.4.1 La demande évolue dans ses priorisations et dans ses manifestations .....	11
1.1.4.2 La CCEF est, du fait de ces évolutions, amenée à adopter une nouvelle posture.....	15
1.2 LA « PROFESSION » EST PAR AILLEURS CONFRONTÉE À DE MULTIPLES DIFFICULTÉS ET À DES INCERTITUDES SUR SON DEVENIR .....	17
1.2.1 <i>Les activités des CCEF peinent à être reconnues comme constituant une « profession » .....</i>	17
1.2.1.1 Le poids du bénévolat.....	17
1.2.1.2 L'absence de statut .....	17
1.2.1.3 La multiplicité des employeurs et la diversité des conditions de travail .....	18
1.2.1.4 L'absence de données globales sur leur activité .....	19
1.2.1.5 La lente structuration de la représentation professionnelle .....	19
1.2.2 <i>De nombreux facteurs tendent à diminuer les vocations.....</i>	20
1.2.2.1 Une formation coûteuse, longue et n'offrant aucune assurance.....	20
1.2.2.2 Les salaires .....	21
1.2.2.3 La concurrence d'autres professions.....	22
1.2.3 <i>Des effectifs en diminution et vieillissants.....</i>	23
1.2.3.1 Une estimation des effectifs salariés en l'absence de possibilité de dénombrement.....	23
1.2.3.2 Le développement timide de l'exercice libéral .....	23
<b>DEUXIEME PARTIE : LA VALORISATION DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL DES CCEF EST SUBORDONNEE A DIVERSES CONDITIONS PREALABLES .....</b>	<b>25</b>
2.1 LES MISSIONS RENOUVELÉES DES CCEF RESTENT À INSCRIRE DANS DES PRIORITÉS POLITIQUES .....	26
2.1.1 <i>La priorisation de l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle et les conditions de sa mise en œuvre.....</i>	26
2.1.2 <i>Le renforcement de la planification familiale et la rationalisation des moyens.....</i>	27
2.1.3 <i>La possibilité de faire place au conseil conjugal et familial dans les dispositifs de soutien familiaux.....</i>	29
2.1.3.1 Les pistes .....	29
2.1.3.2 Les réserves .....	31
2.1.4 <i>L'amélioration des dispositifs de prévention des violences conjugales et familiales.....</i>	32
2.2 LA POSSIBILITÉ DE DONNER AUX CCEF LES ATTRIBUTS D'UN MÉTIER .....	33
2.2.1 <i>Un référentiel d'activités, puis un référentiel compétences .....</i>	33
2.2.1.1 Un exercice amorcé .....	34
2.2.1.2 Ses enseignements .....	34
2.2.2 <i>Une formation homogène et actualisée.....</i>	37
2.2.2.1 Les divergences constatées.....	37
2.2.2.2 Les mesures préconisées.....	38
2.2.3 <i>Un cadre déontologique.....</i>	38
2.3 LES OPTIONS POSSIBLES POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DES CCEF .....	39
2.3.1 <i>Avantages et inconvénients du statu quo.....</i>	39
2.3.1.1 Le changement éventuel d'appellation .....	39
2.3.1.2 L'intérêt et limites d'un statut.....	40

2.3.1.3 Les possibilités limitées de valoriser la profession en l'absence de certification reconnue. .... 41

2.3.2 *Les options à lever pour une évolution plus importante* ..... 42

2.3.2.1 Vers une certification reconnue ? ..... 42

2.3.2.2 Le classement de la profession ..... 44

**CONCLUSION** ..... **47**

**ANNEXES**

## INTRODUCTION

Le présent rapport rend compte d'une mission réalisée, entre mars 2006 et septembre 2006, par Danielle Vilchien, Christian Gal et Liliane Salzberg, membres de l'IGAS, sur le statut des conseillères conjugales et familiales ; elle répond à une demande de la Ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité adressée à l'IGAS pour obtenir un état de lieux sur les conditions actuelles d'exercice du métier et apprécier les mesures à prendre éventuellement à l'issue de ce diagnostic.

Le Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation sexuelle (CSIS) a évoqué le sujet à diverses reprises, alertant la ministre sur la précarité de l'emploi qui affecterait un bon nombre de ces professionnelles et d'une manière générale sur l'opportunité de réviser les modalités de leur formation et d'améliorer la reconnaissance qui leur est accordée notamment en termes de rémunérations.

La mission a estimé que ces questions ne pouvaient être examinées qu'en aval de l'analyse des fonctions, des pratiques professionnelles, des partenariats ou des concurrences avec d'autres professionnels. Plus largement encore, la réflexion sur le rôle dévolu à ces professionnelles n'a pu être déconnectée d'une analyse de l'évolution des missions assumées par les pouvoirs publics en matière d'information et d'éducation à la sexualité, ou pour reprendre l'expression encore plus large du code de la santé « de préparation à la vie », missions partagées par le législateur entre l'Etat et les Conseils généraux mais auxquelles concourent d'autres acteurs publics et privés.

Les compétences des conseillères conjugales et familiales se situent historiquement dans ce champ, mais au-delà de cette première mission, leurs interventions se sont développées sur d'autres créneaux tels que celui de la prévention des dysfonctionnements familiaux.

Préalablement à l'examen des conditions d'exercice des CCEF, la mission s'est efforcée de faire le bilan des évolutions affectant le niveau et la qualité de leurs interventions et d'apprécier l'utilité sociale d'une profession mal connue et dont l'appellation, un peu désuète, ne donne pas une juste représentation.

La mission s'est rapportée à divers travaux antérieurement produits, notamment par l'IGAS sur l'éducation à la santé des jeunes et des adolescents, sur les réseaux de soutien à la parentalité, sur la mise en œuvre de la loi sur l'IVG, sur les violences faites aux femmes. Par ailleurs, elle a rencontré les responsables des diverses administrations concernées par les missions auxquelles concourent ces professionnels (DGS, DGAS, DHOS, SDF, Direction générale des collectivités locales, Education nationale, Agriculture) et des représentants des Conseils généraux.

La mission a auditionné l'ensemble des fédérations et associations nationales représentant les conseillères auprès des pouvoirs publics.

Pour cerner l'adéquation de la formation initiale et continue de ces professionnelles à l'évolution du contexte et du contenu de leurs interventions, la mission a analysé les documents produits par les organismes de formations agréés.

Les conditions d'exercice et de rémunération ont fait l'objet d'une triple enquête auprès des organismes de formation, des employeurs (associations, conseils généraux et hôpitaux) et des conseillers en exercice. Pour mener cette enquête, par questionnaire écrit, la mission s'est appuyée sur les fédérations et associations nationales citées ci-dessus, sur l'ANDASS sur l'ADF et sur les conférences de directeurs d'hôpitaux.

L'accueil réservé à ce questionnaire a été très contrasté : très favorable du côté des associations et des conseillères, relativement indifférent du côté des employeurs publics. Malgré cette réserve, elle apporte de nombreux enseignements et ses résultats sont présentés intégralement en annexe.

La mission s'est déplacée dans quatre départements : Côte- d'Or, Loiret, Nord et Paris pour visiter des lieux d'exercice des conseillers conjugaux et familiaux (PMI, centres de planification familiale, centre d'orthogénie, établissement d'information et de conseil conjugal), et rencontrer des représentants des administrations et des associations partenaires, qui lui ont apporté des éléments d'appréhension des sujets à étudier de nature plus qualitative.

Aux termes de cette étude, elle est en mesure de confirmer le malaise d'une profession (exercée presque exclusivement par des femmes) qui, malgré une grande motivation, ne se satisfait plus de conditions de rémunération souvent médiocres et de ce qu'elle ressent comme un manque de considération.

Agée en moyenne de 42 ans à sa sortie de formation, très souvent dotée d'un niveau de bac + 3 ou plus, riche de l'expérience d'une précédente carrière (souvent dans le secteur sanitaire et social), la CCEF aspire de façon légitime à une situation qui ne la décline pas.

Le seul moyen dont dispose l'Etat- qui n'est pas son employeur- pour l'aider obtenir une reconnaissance statutaire serait la création d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, permettant un positionnement de sa formation en rapport avec son profil, et opposable à tous ses employeurs, en recherchant toutefois à établir une passerelle avec une autre profession voisine –la médiation familiale- pour favoriser la mobilité et la complémentarité entre deux métiers sociaux axés sur les relations de couple et de famille.

**PREMIERE PARTIE : MEME S'IL S'ADAPTE A L'EVOLUTION  
D'UNE DEMANDE SOCIALE POTENTIELLEMENT  
IMPORTANTE, LE CONSEIL CONJUGAL ET FAMILIAL  
CONSTITUE UN EXERCICE PROFESSIONNEL AU DEVENIR  
INCERTAIN.**

**1.1 L'utilité sociale des conseillères conjugales et familiales (CCEF<sup>1</sup>) a évolué depuis l'émergence des fonctions dans les années 1930**

*« Qui sont-ils ? Que font-ils ? Eux-mêmes semblent avoir quelque peine à le dire. Curieusement, ces professionnels dont l'essentiel de l'activité mobilise la parole n'énoncent pas volontiers ce qu'ils font- comme s'ils redoutaient que la mise en mots de leurs pratiques ne viennent à trahir leur vécu... »*

Ce constat dressé<sup>2</sup> à propos des travailleurs sociaux en général, trouve application aux CCEF en particulier. La mission n'a eu connaissance que d'un nombre limité de travaux sur le métier réalisés par des professionnels en exercice, et par une chercheuse<sup>3</sup> du Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique (CRESP), les expériences concrètes ont été recueillies à la faveur des entretiens menés et pour aller au-delà de ces témoignages cherchant souvent à montrer que le métier « n'est pas comme les autres », la mission s'est appuyée sur l'analyse des textes qui l'ont institutionnalisé puis qui l'ont renforcé ou remis en cause dans certaines de ses facettes, sur divers rapports, et sur les résultats du questionnaire adressé aux CCEF.

Prendre la mesure de la « consistance » et « l'étendue » du champ d'intervention d'une profession en quête de reconnaissance sociale, constitue une démarche préalable à la prise en compte des attentes formulées par ses membres ; il s'agit de s'intéresser au cadre institutionnel dans lequel elle s'exerce, aux fonctions et aux pratiques développées en réponse aux besoins de la population.

La difficulté rencontrée en l'espèce par la mission tient au caractère même de la profession qui, plus que d'autres métiers du social, se situe avant tout sur le plan de l'écoute et de l'échange, dans le domaine « noble » du relationnel peu conciliable avec une approche visant à évaluer, jauger le service rendu en soi et au regard de celui effectué par d'autres professions voisines.

---

<sup>1</sup> Le conseil conjugal étant exercé à plus de 95 % par des femmes, le rapport utilise systématiquement le sigle CCEF au féminin.

<sup>2</sup> Les travailleurs sociaux, Jacques Lon et Jean Paul Tricart, 1992.

<sup>3</sup> Claudine Philippe.

### ***1.1.1 Historiquement, le conseil conjugal et familial a d'abord contribué à la mise en œuvre effective des lois relatives à la contraception et à l'IVG...***

#### *1.1.1.1 Une consécration parallèle à la reconnaissance du droit à la maîtrise des naissances*

Même si le conseil conjugal a débuté, en France, dans les années trente, à la faveur des actions de préparation au mariage, et de l'aide aux couples en difficulté, il ne s'est vraiment développé qu'à l'occasion des débats puis de la mise en pratique des législations sur la contraception et l'interruption volontaire de grossesse.

Dès les années 1960, apparaissent les premières pilules contraceptives, dans un climat passionnel marqué par un affrontement, entre certains mouvements militants qui luttent pour éclairer les esprits et les libérer du poids du conformisme et, des oppositions irréductibles à l'évolution des mentalités et des mœurs liées, en particulier, aux mouvements « pro-choix » et « pro-life » qui se sont développés durant cette période avant qu'un courant d'opinion majoritaire se dégage et permette l'adoption de la loi Neuwirth du 28 décembre 1967 sur la contraception.

Les différentes associations regroupant les conseillères conjugales et familiales se sont fortement impliquées dans les débats en faveur du maintien ou de l'abrogation de la loi de 1920 qui interdisait toute publicité sur la contraception.

Qu'elles aient ou non combattu la loi Neuwirth, leur rôle essentiel de courroie de transmission entre les différents courants d'opinion de la population et les pouvoirs publics a été reconnu par la loi du 11 juillet 1973, laquelle leur a donné place au sein du Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale (CSIS) qu'elle a institué.

Dans le même temps, le conseil conjugal et familial a reçu un début de reconnaissance officielle avec l'avis rendu par le Haut Comité consultatif de la population et de la famille qui en 1967, a prôné son développement, tandis que la loi Neuwirth a légalisé l'existence des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial (EICCF) et des centres de planification familiale (CPF).

Mais, la mise en œuvre de l'activité des CCEF a d'abord été progressive : éducation sexuelle, information sur la régulation des naissances, consultations et interventions ont nécessité persévérance et conviction de la part des acteurs de cette évolution, soutenus d'abord timidement par les pouvoirs publics (décrets de 1972 sur les organismes habilités dans le domaine de la planification familiale et circulaire du 23 juillet 1973 sur l'éducation à la sexualité et à la vie) .

Leur action a bénéficié d'une réelle impulsion à l'occasion de la loi VEIL du 17 janvier 1975 qui a autorisé l'interruption volontaire de grossesse.

Une nouvelle fois, les associations se sont mobilisées et vivement opposées autour des débats suscités par cette réforme majeure.

« Loi révolutionnaire de compromis », selon l'expression du Mouvement français pour le planning familial, la loi Veil a tenté d'apaiser les tensions suscitées par la légalisation de l'IVG en introduisant notamment le principe d'un entretien obligatoire préalable à tout IVG avec « une personne compétente en conseil conjugal ».

Ce faisant, elle a donné un rôle essentiel au conseil conjugal et familial dans l'exercice du nouveau droit offert aux femmes, et contribué à développer considérablement cette activité.

#### *1.1.1.2 Un exercice développé essentiellement dans des structures prenant en charge l'éducation et la prévention en matière de sexualité.*

Ce contexte législatif a favorisé en parallèle le développement des centres de planification familiale dont l'agrément est notamment subordonné au fait qu'ils disposent au minimum pour leurs consultations, et de façon permanente, d'une personne compétente en matière de conseil conjugal et familial (titre II du décret du 24 avril 1972 pris en application de la loi du 28 décembre 1967).

Ces centres préexistaient à cet arsenal législatif puisque dès 1961, le Mouvement français pour le planning familial (MFP) avait créé le premier centre, sur le modèle de structures développées en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis permettant aux couples de consulter pour obtenir des conseils pour lutter contre la stérilité ou espacer les naissances. Les centres mis en place, dans des conditions très difficiles, sont passés rapidement et illégalement au départ, de l'information à la prescription et à la fourniture de contraceptifs, et se sont dotés de personnels particulièrement motivés.

A côté des médecins, des hôtesse d'accueil, militantes bénévoles, ont été affectées à l'écoute des femmes en quête de conseils et d'aides, et ont bénéficié de formations conçues spécifiquement pour leur permettre de faire face aux situations rencontrées.

L'action des fondateurs de ces structures et de l'ensemble de leurs membres a été déterminante dans la lutte pour la reconnaissance du droit des femmes à une maîtrise du contrôle des naissances et pour la mise en œuvre effective de ce droit.

Les décrets de 1972 (soit 5 ans après la loi Neuwirth) ont donné un cadre juridique aux deux types d'organismes développés par diverses associations et collectivités territoriales et dans lesquelles, aujourd'hui encore, se trouvent la plupart des conseillères en activité:

- Les EICCF, gérées par des associations à but non lucratif qui participent à l'action générale d'information et de planification familiale. Ces établissements sont soumis à agrément<sup>4</sup> et doivent en faire la demande en préfecture.
- Les CPEF, centres de planification et d'éducation familiale, mis en place par les collectivités locales, les établissements hospitaliers et les associations.

La présence de personnels compétents en conseil conjugal et familial (se substituant à celle des hôtesse d'accueil pour le MFPF) n'est requise que pour les centres, lesquels doivent être par ailleurs dirigés par un médecin qualifié en gynécologie, ces deux conditions étant

<sup>4</sup> Cet agrément porte sur les activités d'information et d'éducation sexuelle, il est fonction de la qualification du personnel.

liées à la nature des missions confiées aux centres et particulièrement à la « réalisation de consultations et d'interventions en vue de faciliter ou de régularisation des naissances ».

Ces centres se sont multipliés pour atteindre le chiffre de 1253 en 2002, date du dernier recensement effectué par la DREES et sont souvent situés dans les services départementaux de protection maternelle et infantile (PMI). Le dénombrement précis des CCEF salariés de ces structures n'existe pas mais, par exemple : dans le Nord doté de 82 centres, le conseil général finance, pour ses 57 centres en PMI, 7 postes à temps plein et 19 vacataires ; dans les Hauts-de-Seine 34 centres sont conventionnés par le conseil général qui en gère, en outre, directement deux auxquels sont attribués deux postes de CCEF à temps plein.

L'importance de ce lieu d'exercice pour les CCEF salariées est nettement supérieure à celle des EICCF au nombre de 366 en 2002, qui recourent largement à des bénévoles. Les remontées de l'enquête menée par la mission confirme ce mode de fonctionnement.

Même si les textes donnent aux centres de planification cinq missions, il est avéré que les activités axées sur la maîtrise de la fécondité y restent prédominantes. La population identifie encore souvent les centres sur cette thématique. Dans nombre de centres, les motifs d'entretiens avec la conseillère conjugale restent en premier lieu la contraception (ex 80 % au centre de Dunkerque, mais cette proportion chute à 21 % par exemple pour les centres de planification des Hauts-de-Seine) ou plus largement les problèmes de contrôle des naissances (83 % au centre de Cambrai) et le développement d'interventions extérieures aux centres se fait d'abord sur le champ de l'éducation à la sexualité dans les écoles.

Un nombre limité de CCEF salariées exerce dans d'autres lieux<sup>5</sup>, mais la mission n'a pu les identifier malgré le répertoire mis à sa disposition par l'Association nationale des conseillers conjugaux et familiaux<sup>6</sup> (ANCCEF).

### ***1.1.2 Cette mission s'est inscrite dans la continuité de l'accompagnement « à la vie affective et sexuelle », activité initiée par le secteur associatif.***

Cette mission en matière d'éducation sexuelle et de régulation des naissances a été dévolue aux personnes assurant le « conseil conjugal », activité développée initialement en France, dans le cadre d'initiatives associatives en faveur de la préparation au mariage.

Plusieurs courants associatifs ont concouru à consolider cette institution à partir de la prise de conscience de l'augmentation des difficultés familiales et du nombre de divorces. La famille étant considérée comme une valeur fondamentale, notamment dans la mouvance chrétienne, il importait de préserver les liens familiaux en intervenant en amont de la vie de couple, par une éducation à la vie affective et sexuelle, puis au moment de la survenue de problème au sein du couple constitué, par entretiens individuels ou de couple.

La préoccupation dépasse largement le sujet de la sexualité. C'est bien pourquoi d'ailleurs, le législateur a choisi de confier les activités d'information et de conseil liées au

<sup>5</sup> Exemple du Loiret : des CCEF sont employées par 2 hôpitaux, 2 CCAS et le MFP (centres de planification) ; 2 associations familiales et la ville de St Jean de la Ruelle (actions parentalité)

<sup>6</sup> 36 courriers adressés à d'autres lieux professionnels (CAF, UNAF, associations...) sont revenus avec mention « inconnue » ou sont restées sans réponse.

sujet passionnel de la mise en œuvre des dispositions relatives à la contraception et à l'IVG à des personnes formées de telle manière qu'elles puissent resituer ces moyens nouveaux mis à la disposition des femmes dans une réflexion sur les valeurs relatives à l'individu, au couple, à la famille « dans le respect des convictions de chacun »<sup>7</sup>.

Les premiers acteurs de la mise sur pied de l'activité du conseil conjugal étaient centrés sur la prise en charge de l'intimité du couple, à partir d'une relation d'écoute permettant au(x) consultant(s) de résoudre ses (leurs) propres difficultés plus facilement, et cette préoccupation est restée majeure : le conseil aux personnes confrontées à des difficultés conjugales constitue le deuxième axe d'activité des conseillères conjugales et familiales.

Les fonctions des CCEF sont ainsi circonscrites au champ de l'affectivité, du relationnel et de la sexualité dans un ensemble cohérent qui fonde leur identité professionnelle.

Elles sont listées par le décret du 23 mars 1993 qui définit les quatre missions données aux EICCF :

- Accueil, information et orientation du public sur les questions relatives à la fécondité, la contraception, la sexualité et la prévention des maladies sexuellement transmissibles dont l'infection par le virus de l'immuno-déficience humaine.
- Préparation des jeunes à leur vie de couple et à la fonction parentale, notamment à travers une information individuelle et collective en milieu scolaire.
- Entretiens préalables à l'interruption volontaire de grossesse et accompagnement des femmes ayant subi une interruption de grossesse.
- Accueil et conseil aux personnes se trouvant dans des situations difficiles liées à des dysfonctionnements familiaux ou victimes de violence.

Les CCEF assurent l'intégralité de ces missions correspondant aux compétences qui leur sont reconnues à l'issue de leur formation, mais de façon très variable selon leur profil (origine socio-professionnelle et convictions personnelles) et leur lieu d'exercice ; la combinaison de ces deux critères les amène en outre à envisager des perspectives d'évolution différentes.

Il est bien évident que les fonctions ne sont pas assumées de façon identique, par une CCEF antérieurement infirmière, dans un centre de planification sur un campus universitaire et qui suit une formation complémentaire de sexologue ou par une CCEF sage femme salariée d'un centre situé dans un établissement hospitalier (annexe 10) et s'orientant vers la thérapie de couples.

Dans le milieu associatif, la mission a relevé aussi des différences notables liées aux orientations spécifiques à chaque mouvement. Ainsi pour illustrer ce propos par deux exemples :

Dans le réseau des CIDF, les CCEF travaillent essentiellement dans 16 établissements d'information et de conseil conjugal ou hors ces structures, sur la mission relative à l'accueil et au conseil des personnes se trouvant dans des situations difficiles liées à des dysfonctionnement familiaux. Elles accompagnent des femmes victimes de violence mais aussi des parents qui ont des questions sur l'éducation des enfants ou confrontés à des

---

<sup>7</sup> Code de la santé.

difficultés relationnelles avec leurs adolescents. La mission de préparation des jeunes à leur vie de couple n'est présente que dans 3 EICCF ; dans les autres établissements un partenariat avec diverses associations a été noué au plan local. Il en va de même pour l'information sur la sexualité et la contraception.

Les conseillères du Mouvement pour le planning familial jouent toujours en premier lieu un rôle essentiel dans le domaine de l'information et de l'accès à la contraception et à l'IVG, mais aussi dans la lutte contre le sexisme, et dans le prolongement de cette préoccupation, elles s'impliquent dans la prise en charge des violences conjugales.

### *1.1.3 Une fonction basée sur l'écoute et orientée vers la prévention*

Les CCEF accueillent un public diversifié, comme la mission a pu le vérifier au cours de ses visites : mineurs et majeurs, personnes seules ou couples, femmes mais aussi hommes en moins grand nombre. La spécificité du CCEF réside dans la nature de l'entretien conduit afin d'aider les personnes à réfléchir et à cheminer, pour qu'elles trouvent elles-mêmes leur propre solution lorsqu'elles traversent au cours des étapes de leur vie, des difficultés d'ordre relationnel, sexuel ou psychologique. Les rapports d'activité remis à la mission font état d'une grande variété de thèmes d'intervention : communication difficile, jalousie, infidélité, difficultés sexuelles, problématiques relatifs aux familles recomposées, conflits parents – enfants, difficultés liées au chômage, à la retraite... L'entretien peut permettre de prendre de la distance avec les difficultés rencontrées ou avec la souffrance du moment. C'est un espace de paroles pour favoriser une prise de conscience et le début d'une évolution. Les interventions collectives sont conçues dans le même esprit.

La fonction se distingue de la thérapie avec laquelle elle est au contraire fusionnée dans d'autres pays (exemple : Canada).

Outre le soulagement de tensions personnelles et interpersonnelles, elle permet selon les professionnelles rencontrées par la mission, un travail de prévention des conflits familiaux graves qui risquent de fragiliser le groupe familial et l'enfant dans son développement psychoaffectif, son cursus scolaire et son insertion sociale.

La dimension de prévention est par ailleurs également essentielle dans les autres interventions des CCEF (éducation à la sexualité) ; ce qui fait l'originalité de la fonction constitue sans doute aussi l'un de ses points de faiblesse vis-à-vis de financeurs qui apportent plus volontiers leur soutien à des actions réparatrices, d'autant que la sphère d'intervention relève en l'espèce du privé et l'on peut se demander en conséquence si les prestations délivrées relèvent bien d'un soutien public.

Il a été choisi de répondre favorablement à cette question, au moins pour les catégories sociales les moins favorisées, et la subvention publique permet la gratuité, au minimum, des premières consultations dans les structures gérées par les associations et de la plupart des prestations dans les centres de planification, quelles que soient leurs modalités de gestion.

### **1.1.4 L'évolution de la société modifie l'expression de la demande concernant les CCEF, les contraignant à redéfinir leurs modes d'intervention**

#### *1.1.4.1 La demande évolue dans ses priorisations et dans ses manifestations*

- le besoin d'éducation à la vie demeure paradoxalement important mais se dissimule souvent derrière des comportements d'évitement ou de rejet.

L'éducation sexuelle correspond, encore aujourd'hui, à un besoin important chez les jeunes que l'on peut pourtant penser bien informés, notamment par les médias. Les professionnels intervenant auprès des mineurs expriment très largement ce constat qui explique d'ailleurs, par exemple, la persistance d'un certain nombre de données préoccupantes tel que le niveau élevé de recours à l'IVG ou à la pilule du lendemain plutôt qu'à la contraception par les jeunes filles encore trop peu au fait des risques de grossesse non désirée liés à des premiers rapports non protégés.

Dans certaines familles, la sexualité demeure un tabou notamment parmi une partie de la population immigrée, ce qui entraîne une absence d'échanges sur le sujet entre parents et enfants. L'information reçue en dehors du cadre familial est souvent insuffisante et mal comprise, sans que ce manque soit perçu par les adultes, convaincus au contraire que la génération actuelle est très à l'aise sur toutes les questions de sexualité, d'autant qu'elle adopte souvent des comportements très décontractés voire provocateurs en la matière.

Ces comportements témoignent en réalité, malgré les apparences, d'un fort besoin d'éducation à la vie. Comme l'a clairement exposé le rapport du groupe de travail du CSIS de septembre 2004, la question de la sexualité est marquée, dans les cités plus encore que dans le reste de la société, par une conception stéréotypée des relations entre les hommes et les femmes, qui engendre des propos et des actes violents et sexistes, dont sont victimes un trop grand nombre de femmes.

Dans ce contexte, l'intervention de professionnels est primordiale mais difficile tant auprès des jeunes filles qui développent des stratégies d'évitement ou de contournement pour garantir leur sécurité- ce qui ne les conduit pas à s'ouvrir de leurs problèmes vis-à-vis d'un tiers- qu'auprès des jeunes hommes peu ouverts au dialogue sur ce terrain, et a priori hostiles à tout ce qui peut s'apparenter à une remise en cause de leur conception de la famille, de la place de la femme au sein de celle-ci et de l'image de leur propre sexualité.

Ces évolutions ont fait l'objet de travaux et de réflexions des différents acteurs impliqués dans l'information et l'éducation à la sexualité. Elles ne peuvent manquer en effet d'appeler une adaptation de leurs pratiques ; il s'agit de trouver les voies et moyens d'améliorer l'acceptabilité et l'accessibilité d'une démarche d'éducation à la vie par les populations les plus vulnérables en même tant que les plus éloignées de ce type de dispositif.

Il s'agit aussi de toucher les jeunes les plus en difficultés, c'est-à-dire sortis du système scolaire très tôt ou sans bagage, en allant à leur rencontre dans d'autres lieux que l'école (maisons de quartier, missions locales...).

- La demande d'accompagnement exprimée auprès des CCEF, dans le cadre du recours à l'IVG, n'est plus « captive »

L'activité des CCEF ne se limite pas à l'accompagnement des femmes ayant recours à l'IVG, néanmoins cette fonction représentait jusqu'à la loi de 2001 une part importante du temps de travail d'un bon nombre de celles d'entre elles qui exercent en centre de planification familiale. Les femmes orientées vers les CCEF dans ce cadre constituaient en quelle que sorte une « clientèle captive ».

La loi de 2001 a apporté deux modifications majeures dans le processus de recours à l'IVG :

- la suppression de l'obligation d'entretien pré IVG pour les femmes majeures
- la suppression de l'autorisation parentale pour les mineures.

La première de ces simplifications a touché un point essentiel pour la profession, qui comme il a été rappelé ci-dessus, a reçu quasiment une reconnaissance officielle à l'occasion de la mise en place des entretiens IVG. Cette mesure a eu un impact important sur l'activité des CCEF et a été appréciée comme une remise en cause de la pertinence d'une partie de leurs actions par certaines.

Les données recueillies dans les départements visités par la mission et les quelques études portées à sa connaissance sur le sujet montrent des situations contrastées :

- soit les entretiens ne sont plus proposés que de manière très formelle, et très souvent le centre hospitalier a redéployé les conseillères conjugales sur d'autres fonctions : accompagnement des femmes après l'IVG, visites des mères en maternité ou actions d'informations collectives externes ; dans certains cas, les emplois ont été supprimés.
- soit les entretiens pré- IVG continuent d'être recommandés aux femmes ayant recours à l'IVG mais même dans ce cas, leur nombre a diminué dans des proportions variables selon les lieux : ainsi, le CHU de Dijon indique une diminution de moitié, par contre le CHU de Saint Etienne précise que 95 % des femmes acceptent toujours la consultation préalable et le CHU de Toulouse explique que la diminution des entretiens a été compensée par une augmentation des temps d'écoute.

Le nombre d'IVG recensés est de l'ordre de 200 000 par an en moyenne et supposait auparavant le même nombre d'entretiens ; s'il est difficile d'évaluer le nombre d'entretiens qui n'ont plus lieu, il n'en demeure pas moins que la majeure partie d'entre eux étant réalisée par des conseillères conjugales, celles-ci ont été rendues en partie disponibles pour d'autres activités. Le MFPPF le reconnaît, « la loi de 2001 a fait chuter l'affluence dans les permanences IVG. Quelques femmes continuent à venir pour demander simplement des informations, comprendre la différence entre l'avortement médicamenteux et la méthode par aspiration. Mais dans l'ensemble, les accueils IVG sont devenus des condensés de cas difficiles avec beaucoup de délais dépassés. »

Les appréciations portées sur ce phénomène divergent : pour certains, il témoigne d'une adéquation entre la mesure législative et l'attente des femmes rebutées par l'aspect

intrusif de l'entretien. Cet entretien n'avait pas toujours « bonne presse » auprès de femmes en ayant eu l'expérience, et qui ont pu conserver le souvenir-à tort ou à raison- d'avoir été jugées ou infantilisées. Pour d'autres, le besoin de soutien, de parole et d'accompagnement existe toujours, même s'il n'est pas exprimé avant l'IVG, et même si la femme ne reconnaît pas, à ce moment, à un professionnel la capacité d'y répondre. L'IVG est une expérience douloureuse et l'entretien « est le seul moment dans tous les cas où les femmes peuvent mettre en mots ce qui leur arrive et peut-être lui donner un sens ». Sa suppression est perçue comme opposée à une prise en charge de qualité.

Dans l'étude réalisée par l'observatoire régional de la santé (ORS) de Bourgogne, en décembre 2002, le ressenti des professionnelles est décrit de façon qui laisse transparaître l'amertume d'une partie d'entre elles : l'une estime que « la loi de 2001 est venu nous casser le moral », un autre dit que « c'est un coup de bambou sur la tête », les femmes ne viennent plus en entretien ou « alors lorsqu'elles sont au bout du rouleau ».

Outre les critiques formulées sur l'impact de la loi en termes de santé publique, l'expression des professionnelles porte sur la mise en cause de leur apport : supprimer le caractère obligatoire de l'entretien, c'est le faire disparaître progressivement et c'est affirmer « son inutilité », ce qui amène à s'interroger sur le rôle de la conseillère auprès de la femme et auprès des autres professionnels concernés.

Il est certain que cette évolution constitue sinon un « traumatisme » pour la profession, du moins un événement considérable, qui les conduit à penser autrement leurs interventions auprès des femmes, dans l'accompagnement de ces dernières autour des questions de sexualité, de contraception, de désir d'enfant... Leur possibilité d'action sur le sujet de l'IVG demeure mais elle ne peut plus se définir de la même façon. Comme le notait le rapport IGAS de 2002<sup>8</sup>, il est essentiel que ces professionnelles « soient convaincues que leur rôle tel qu'il est défini n'est pas affaibli mais transformé et inscrivent leurs nouvelles missions dans leur réflexion sur leur activité ». Le curseur doit se déplacer d'une part en amont vers la prévention, notamment pour les mineures et d'autre part en direction des professionnels qui restent en contact avec les femmes en demande d'IVG et expriment souvent un besoin d'écoute et d'échanges (Etude de l'ORS Bourgogne précitée). Il faut aussi que les autres professionnels partagent ce point de vue et notamment les médecins, ce qui est loin d'être vérifié partout.

La mission a pris connaissance dans la région Nord d'une situation particulièrement intéressante à cet égard : dans le cadre du programme régional de santé « Santé des enfants et des jeunes »<sup>9</sup> un plan triennal de formation a été mis en place à l'attention des secrétaires médicales, des sages-femmes, des infirmières et des conseillères conjugales et familiales de trois jours par an consacrés aux échanges de pratiques, et une attestation universitaire d'étude complémentaire « IVG et planification familiale » est proposée, depuis 2002, pour apporter aux médecins les connaissances théoriques et pratiques indispensables à la prise en charge optimale des interruptions volontaires de grossesse sur le plan médical et sur le plan psychosocial.

Les divers temps de présence IVG (avant et pendant) sont ainsi mis à profit, par une équipe pluri-professionnelle pour aborder les problèmes de contraception, les difficultés

<sup>8</sup> Rapport d'activité du groupe national d'appui à la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception présenté par Emmanuelle Jeandet- Mengual.

<sup>9</sup> Complété par des crédits hospitaliers.

sociales ou psychologiques des femmes et pour orienter celles-ci vers la prise en charge adéquate. Ces orientations sont maintenues dans le cadre de l'élaboration du schéma régional de santé (SROS III), qui insiste sur les moyens à mettre en œuvre pour améliorer encore la situation, avec notamment la présence d'une personne formée à l'écoute, pendant les horaires de fréquentation des structures où se pratiquent les IVG. La mission a pu constater au centre hospitalier de Roubaix l'esprit d'équipe engendré par cette initiative et la qualité de l'accueil pour les patientes.

- La quête d'une écoute professionnelle se renforce dans le champ des difficultés de relations de couple et de famille

De multiples facteurs se conjuguent qui tendent à accroître et à diversifier les difficultés de couple et de famille : évolution du rôle de la femme et de l'homme encore mal acceptée dans une partie de la population, conflit entre la recherche du développement personnel et le bien être commun, incertitudes voire précarité au plan socio-économique, allongement de l'espérance de vie et problèmes liés à la prise en charge des anciens, exercice délicat de la parentalité, nouvelles configurations de la famille, augmentation du nombre d'unions mixtes entre personnes de culture différente...

Ce phénomène trouve sa traduction dans une augmentation constante du nombre de divorces (plus de 300 000 par an), dans la progression du nombre de familles recomposées (1 million et demi d'enfants concernés) et de familles monoparentales.

Il n'est donc pas surprenant que tous les professionnels compétents à un titre ou à un autre pour porter assistance aux personnes en situation difficile voire de crise sur le plan familial soient très sollicités, d'autant que s'ajoute au souhait de ces personnes de comprendre et de solutionner le conflit ou la tension observée, celui de connaître et de maîtriser le contexte juridique dans lequel elles évoluent car le droit de la famille a été l'objet de nombreuses modifications au fil de ces dernières années.

Les réformes relatives à la législation sur le divorce ont par ailleurs largement transformé l'esprit dans lequel se font désormais les séparations, la priorité est donnée à la recherche de solutions entre conjoints responsables, notamment dans l'intérêt de l'enfant. Les spécialistes du couple- conseillères conjugales et familiales et thérapeutes- ont pu valoriser leurs compétences en matière d'appréhension des conflits de couples à partir du moment où les questions légales ont perdu de l'importance au regard de celui de la reconstitution des liens familiaux.

Le conseil conjugal et familial est concerné par cette attente en croissance, comme le montre l'exploitation du questionnaire adressé aux CCEF par l'IGAS. La mission exercée dans ce champ est devenue pour beaucoup une activité essentielle<sup>10</sup>. Les compétences de ces professionnelles paraissent bien correspondre aux caractéristiques des besoins d'une partie de ces personnes en recherche d'une écoute attentive qui ne les stigmatise pas, d'échanges sur une expérience douloureuse avec d'autres personnes dans des situations similaires, qui leur permettent de reprendre confiance et de trouver par elles-mêmes la voie d'un nouveau départ.

Cette attente peut être satisfaite par des entretiens classiques entre le professionnel et la personne ou le couple mais aussi par de nouvelles modalités d'intervention (groupes de

<sup>10</sup> Classée en premier ou en second par près de 2/3 des CCEF ayant répondu à l'enquête IGAS (annexe 4).

paroles, points rencontres) développées dans le cadre de certains dispositifs publics auxquels concourent les CCEF.

#### *1.1.4.2 La CCEF est, du fait de ces évolutions, amenée à adopter une nouvelle posture.*

Le sujet des IVG ne représentait pas toute l'activité des CCEF, d'ailleurs certaines n'avaient pas à en connaître, du fait de leur lieu d'exercice ou de leur conviction personnelle et d'autres champs d'intervention les sollicitent de plus en plus. Néanmoins cette évolution fait partie des événements qui ont conduit la profession à adapter une nouvelle posture visant à :

- développer des partenariats pour une action cohérente et de proximité.

La CCEF peut de moins en moins agir seule de façon pertinente. Elle doit s'intégrer dans un réseau de professionnels concourant à l'information et au soutien des jeunes et des familles sur un territoire donné. Elle constitue en effet un maillon d'une chaîne, doit être suffisamment connue pour recevoir des personnes adressées par des médecins, infirmières, assistantes de services social, et être en mesure de réorienter éventuellement. La mission a pu constater des situations contrastées sur ce point et largement imputables aux personnalités en présence. A titre d'exemple, une CCEF, rencontrée en Côte-d'Or, dont le poste a été créé récemment (3 ans), voit son activité croître de façon constante par les efforts de communication réalisés et par ses interventions dans les écoles.

Mais cette insertion dans un tissu local mériterait d'être prise en charge de façon plus institutionnelle (site et journal du conseil général par exemple pour les CCEF en centres de planification subventionnés ; organisation de rencontres thématiques...) au-delà des réunions programmées par les médecins départementaux responsables de la PMI pour l'harmonisation des pratiques. Ces réunions sont au demeurant limitées aux CCEF en centres de planification, les conseils généraux n'ayant pas compétence sur l'activité des CCEF en EICCEF.

De nouveaux dispositifs facilitent ce travail concerté et améliorent le service rendu aux personnes, en offrant sur un même lieu une information complète, actualisée et généraliste et une orientation vers les services les plus adaptés à leur besoins. Il s'agit par exemple des « Points Info Famille » auxquels le conseil conjugal et familial est parfois invité à participer.

- mieux s'insérer dans un travail d'équipe

Ce travail d'équipe est particulièrement important dans les centres de planification. Le rapport IGAS sur la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2001 notait que le travail d'équipe associant médecins et conseillères conjugales était déterminant pour la qualité du dialogue à nouer avec les femmes et l'adaptation de la démarche à mener à leur égard dans le nouveau contexte créé par la suppression du caractère obligatoire de l'entretien pré IVG.

La même remarque peut être formulée à propos de l'information sur la contraception notamment des mineures souvent très réticentes à l'égard de la consultation gynécologique et que l'entretien avec la conseillère doit mettre en confiance.

Dans les centres de planification, l'organisation du travail et la disposition même des lieux doivent contribuer à faciliter l'ensemble des prises de rendez - vous et l'approche pluri professionnelle des situations, ce que la mission a pu constater lors de ses visites.

➤ diversifier les modalités de leur intervention :

A côté de la mise en relation d'une personne ou d'un couple en difficulté ou d'un groupe en recherche d'informations avec un travailleur social, se développent des actions de soutien plus innovantes, cherchant à éviter la dépendance, à faire participer davantage les demandeurs, transformant le positionnement des acteurs sociaux. Les CCEF n'échappent pas à cette orientation.

Les modalités classiques d'information collective et d'entretiens subsistent mais les CCEF sont de plus en plus souvent amenées à participer à l'animation de « groupes de paroles » qui permettent aux personnes d'être plus actives et responsables.

C'est le cas dans le domaine de l'éducation à la vie, à la sexualité, à la prévention des maladies sexuellement transmissibles. Des actions sont organisées, dans le cadre scolaire, avec des élèves volontaires qui permettent à chacun d'eux d'échanger sur leurs inquiétudes, leurs désirs et leurs comportements dans le cadre de groupes animés par un binôme comprenant la CCEF.

La même technique commence à être mise en place dans les établissements pour enfants et adolescents handicapés.

Ce recours aux groupes de paroles trouve place également dans le domaine de l'aide à la parentalité, ainsi figurent-ils dans les actions suscitées par les REAAP, permettant aux parents d'échanger librement sur les conditions d'exercice de leurs rôles parentaux tout en bénéficiant de l'apport de professionnels, parmi lesquels des conseillers conjugaux et familiaux.

➤ s'affirmer sur de nouveaux créneaux d'intervention

Le CSIS a recensé dans son rapport de septembre 2004, des exemples d'actions innovantes conduites par les EICCF et impliquant les conseillères en faveur de certains publics tels que les handicapés et leurs familles (la loi du 4 juillet 2001 ayant rendu obligatoire des séances d'éducation affective et sexuelle pour les personnes handicapées), les femmes issues de l'immigration (mariages forcés), les travailleurs immigrés (intervention en foyers), les jeunes enfants (prévention de la violence dans les centres de loisirs, en primaire, en IME...).

L'enquête IGAS a confirmé la place croissante prise dans l'activité des CCEF de ces nouveaux domaines.

## 1.2 La « profession » est par ailleurs confrontée à de multiples difficultés et à des incertitudes sur son devenir

### 1.2.1 Les activités des CCEF peinent à être reconnues comme constituant une « profession »

#### 1.2.1.1 Le poids du bénévolat

Le sens du bénévolat est une caractéristique historique de l'engagement féminin caritatif. La confrontation du bénévolat et du salariat au sein de la profession interroge, sans doute, encore le courant féministe militant, mais la société a changé radicalement sur les trente dernières années et le bénévolat ne peut plus être accepté que par un nombre limité de personnes d'âge actif.

Même si son importance diminue, il concerne encore une part non négligeable des conseillères conjugales et familiales apportant leur contribution au fonctionnement des associations (l'enquête IGAS permet d'évaluer le nombre de CCEF bénévoles dans ces organismes à 550 pour 670 salariées dans les associations).

En outre, certaines salariées estiment leurs conditions de travail proches du bénévolat compte tenu de la modicité de leur rémunération, d'autant qu'elles font de nombreuses heures non rémunérées pour préparer leurs interventions ou monter des dossiers de financement, et assument souvent leurs frais de formation et notamment de supervision.

Il est certain que le militantisme et le bénévolat qui l'accompagnent ont, pendant longtemps, freiné l'émergence d'une plate-forme de revendications professionnelles et continuent de peser sur les positions prises notamment quant au niveau de formation requis pour exercer la fonction (voir 3.3.3).

La diminution du bénévolat pose un problème aux associations qui en prônaient le principe généreux et se trouvent, notamment de ce fait, confrontées à plus de difficultés financières.

#### 1.2.1.2 L'absence de statut

L'activité de conseil conjugal et familial est reconnue par un certain nombre de textes : il est par contre remarquable de noter que la « profession » de conseiller conjugal ne l'est pas ; il est ainsi question de personnes « ayant satisfait à une formation qualifiante en conseil conjugal ou toute autre personne qualifiée dans un établissement d'information, de consultation ou de conseil familial, un centre de planification ou d'éducation familiale, un service social ou un autre organisme agréé » dans la loi de 2001 ou du « recours à des intervenants issus d'associations ayant reçu l'agrément, national ou académique, prévu par le décret du 6 novembre 1992 » dans la circulaire de 2003 du ministère de l'Éducation nationale.

Il est en outre aussi remarquable que dans les deux exemples précités, les CCEF ne reçoivent pas le monopole de l'exercice des missions évoquées : celles-ci peuvent être

dévolues à toutes personnes « qualifiées », c'est la compétence qui prévaut et non le « statut » professionnel.

Ceci est inévitable au demeurant puisqu'il n'existe pas de reconnaissance statutaire ni dans les conventions collectives (sauf dans un cas<sup>11</sup>), ni dans le statut de la fonction publique hospitalière ni dans celui de la fonction publique territoriale.

Seul un projet de cadre d'emploi a été à ce jour esquissé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ; s'il est dans son contenu rejeté par la profession, il indique cependant un intérêt récent pour le sujet.

Il faut relever également que certains conseils généraux ont pris l'initiative de créer un contrat spécifique pour les conseillères conjugales et familiales ; ainsi le département du Nord propose un contrat avec un salaire proche de celui des infirmières (indice brut de 372 au départ, et de 479 (soit 1824 €) après 3 ans d'expérience et envisage d'offrir également un contrat aux vacataires exerçant pour une durée supérieure au mi-temps.

Les situations rencontrées à travers l'enquête sont les suivantes :

- Titulaires de la fonction publique, maintenues dans leur statut antérieur.
- Contractuelles en possession d'un CDI (dans 64 % des cas) ou d'un CDD, avec une rémunération ad hoc ou référencée à une autre profession (assistant socio-éducatif, conseiller en économie familiale, infirmière, psychologue mais aussi agent social, moniteur, animatrice, adjoint administratif).
- Vacataires (20 %).

Nombre de personnes (29 %) cumulent une situation de contractuelle avec des vacations pour d'autres employeurs.

### *1.2.1.3 La multiplicité des employeurs et la diversité des conditions de travail*

Les conseillères conjugales et familiales sont majoritairement employées par les hôpitaux (dans les centres de planification), par les conseils généraux, les communes et ainsi que par les associations (EICCF et parfois centres de planification) ; très souvent elles partagent leur temps de travail entre plusieurs sites, et même entre plusieurs employeurs<sup>12</sup>, pour des fonctions très voisines et cependant rémunérées de façon différente. En outre, dans quelques cas elles cumulent une activité salariée et une activité en libéral, et très souvent une activité salariée et une activité bénévole.

Dans le cas d'un poste à l'hôpital, la situation leur paraît d'autant plus complexe que si elles sont salariées de l'établissement, celui-ci obtient le remboursement de leur salaire par le conseil général.

Beaucoup de celles qui exercent en association, travaillent à temps non complet<sup>13</sup> et même en relevant de plusieurs employeurs, restent sur des durées mensuelles de travail relativement faibles.

<sup>11</sup> La convention collective nationale des centres sociaux et socio-culturels reconnaît dans sa grille de classification les conseillères conjugales (indice 386 à 599).

<sup>12</sup> 29 % des CCEF ayant répondu à l'enquête ont deux employeurs ou plus.

<sup>13</sup> Les CCEF sont à moins d'un mi-temps pour 36 % de celles relevant d'un seul employeur, ce qui est le cas pour 71 % des salariées mais l'enquête sur-représente le secteur associatif...

#### 1.2.1.4 *L'absence de données globales sur leur activité*

La mission a pu constater que les CCEF exerçant en EICCF ou en CPEF s'astreignent à renseigner des fiches précises sur leur activité, ces données sont recueillies par les DDASS pour les unes, par les conseils généraux par les autres mais elles ne font l'objet d'aucun traitement national, ce que le CSIS a déploré à plusieurs reprises. Il est certain que cette absence de travaux n'est pas valorisante pour la profession et ne semble pas témoigner d'un intérêt majeur de la part des pouvoirs publics. Une exploitation exhaustive est sans doute inenvisageable et une autre méthode est à définir pour remédier à cette situation, en lien avec l'élaboration de critères d'efficacité induite par les règles posées par la LOLF.

Préconisation : Etudier avec l'assemblée des départements de France, la possibilité de procéder à intervalles réguliers à l'évaluation de l'activité des structures d'information et de conseil conjugal et familial.

#### 1.2.1.5 *La lente structuration de la représentation professionnelle*

De multiples raisons plus ou moins objectives, telles que les origines différentes, les niveaux inégaux de qualification (diplômes, expériences), la place plus ou moins importante de l'activité salariée ou bénévole (parfois partagée) se conjuguent pour rendre difficile l'établissement d'une plate-forme commune entre professionnelles du conseil conjugal et familial.

D'autres divergences plus profondes sont relatives à la conception même de l'activité voire à sa déontologie, et cette diversité se reflète dans les orientations des mouvements qui structurent la profession et trouve sa traduction dans le contenu des formations dispensées dans les centres de formation agréés même s'ils sont tenus de respecter le cadre réglementaire qui fixe les grandes lignes des programmes.

Ainsi, pour certaines, l'exercice effectif du droit à la contraception et à l'IVG représente toujours un enjeu pour la reconnaissance de la liberté des femmes à choisir leurs maternités. Pour d'autres, le « métier » est ailleurs, dans une écoute et un accompagnement des femmes en détresse.

Les lieux d'exercice contribuent néanmoins à atténuer ces positions « idéologiques » et les représentants de centres de planification rencontrés n'ont pas indiqué à la mission rencontrer de difficultés liées au travail en commun de CCEF issues de centres de formation d'obédiences différentes.

L'ANCCEF tente de parler au nom de la profession dans ses contacts avec les pouvoirs publics, elle œuvre par les services qu'elle propose (site internet, annuaire des professionnelles en ligne, revue Différences, rencontres régulières) à l'affirmation d'une identité professionnelle spécifique. Par ailleurs, les associations<sup>14</sup> gérant les établissements de conseil conjugal et familial se sont constituées récemment en collectif et se sont associées avec la Confédération du Mouvement pour le planning familial pour défendre la reconnaissance du métier de CCEF.

<sup>14</sup> Comme le fait remarquer Claudine Philippe, chercheuse à l'Inserm, la profession très féminisée est défendue activement par des hommes, pourtant peu nombreux à l'exercer.

## **1.2.2 De nombreux facteurs tendent à diminuer les vocations**

### *1.2.2.1 Une formation coûteuse, longue et n'offrant aucune assurance*

La formation de conseillère conjugale et familiale est définie dans sa durée, dans son contenu et son accessibilité et ses modalités de validation par un arrêté du 23 mars 1993. Elle est dispensée par des organismes publics ou privés agréés par le ministre chargé des affaires sociales après avis de la commission nationale d'agrément prévue par le même texte.

Aujourd'hui 7 organismes ont reçu cet agrément pour une durée de trois ans, par arrêté du 18 octobre 2005 :

- L'association française des centres de consultation conjugale (AFCCC)
- La Fédération nationale- Familles rurales
- La Fédération nationale Couple et famille
- La Fédération nationale des écoles de parents et d'éducateurs (FNEPE)
- L'Institut des sciences de la famille (ISF)
- Le Mouvement français pour le planing familial (MFPF)
- Le CLER Amour et Famille

Les personnes ayant répondu à l'enquête de la mission, estiment dans leur majorité que cette formation est bien adaptée à leurs besoins professionnels, quel que soit l'organisme qui leur ait dispensé cet enseignement mais demandent l'approfondissement de certaines matières.

Néanmoins, les employeurs et CCEF font valoir que le coût de cette formation est assez dissuasif et explique au moins en partie les difficultés de recrutement rencontrées.

Ce coût est très variable selon les associations, et même au sein de celles-ci, selon les lieux : il va de la gratuité à un coût de 6 850 €, avec une moyenne de 4 489 €

Il est d'autant plus dissuasif qu'il est souvent à la charge de la personne (65 % pour les promotions formées entre 2001 et 2005). Dans un certain nombre de cas, il est néanmoins pris en charge par l'employeur, un OPCA ou les ASSEDIC.

Un organisme a tourné la difficulté pour ses stagiaires en leur offrant la gratuité moyennant un engagement bénévole de leur part sur une certaine durée.

La durée de la formation est un autre élément qui exige une grande motivation : elle est fixée en théorie par le texte à 480 heures réparties sur deux ans; mais si des organismes mènent effectivement la formation sur deux ans, d'autres l'étalent sur cinq ans ou plus, pour favoriser la maturité des candidats...

Ces contraintes ne sont pas balancées par des assurances quant à l'impact de la formation.

Le premier point étonnant à souligner est le faible taux (flux de sortie avec attestation inférieur de moitié aux flux d'entrée entre 2001 et 2005) de délivrance de l'attestation à l'issue de la formation : il s'expliquerait d'une part par des abandons en cours de route, par un

désintérêt d'une partie des personnes pour cette sanction dans la mesure où elles souhaitent rester militantes et bénévoles, et enfin par les rigueurs du mode de validation adopté.

Le deuxième point concerne l'absence de reconnaissance de cette formation. Elle est certes sanctionnée par « une attestation de reconnaissance de qualification » mais dont le niveau n'est pas établi.

Il ne peut en être autrement compte tenu de la diversité des niveaux d'entrée en formation et, sans doute, de la diversité des niveaux de sortie, puisque les organismes sont les seuls juges en la matière.

Le troisième point et non le moindre est celui des débouchés à la sortie de formation puisque les résultats de l'enquête IGAS montrent qu'un an après l'obtention de leur attestation, seules 52 % sont en poste en tant que CCEF, dont 47 % comme salariés et 5 % comme libérales.

#### *1.2.2.2 Les salaires*

- L'enquête IGAS révèle des écarts de rémunération mensuelle significatifs (entre 1 125 et 3 849 €).
- Le salaire moyen pour les CCEF travaillant à temps plein s'établit à 1 842 € net, mais un tiers gagne un salaire compris entre un SMIC et un SMIC et demi (entre 1 254 et 1 881 €).
- Les vacataires sont rétribués à des tarifs horaires très variables (entre 6,50<sup>15</sup> et 22,5 € net) pour une moyenne de 10,80 €. Le pourcentage important (47 %) de CCEF rétribués en moyenne par une somme inférieure au SMIC résulte des temps de travail souvent inférieurs à un mi-temps.

Les responsables associatifs rencontrés imputent la faiblesse des rémunérations servies aux CCEF en EICCEF au mode de financement de leurs missions, et notamment au fait que l'Etat intervienne sous forme d'un tarif horaire forfaitaire de remboursement fixé à 8 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 (6,86 € auparavant). Les activités facturées à la DDASS sont celles inscrites dans la circulaire du 25 mars 1993, les modalités de calcul sont fixées conventionnellement, par exemple dans le Nord, l'EICCF est autorisé à facturer trois heures pour deux heures d'informations collectives pour tenir compte du temps de préparation ; dans tous les cas, ne sont pas pris en compte la formation continue des professionnels ni leur participation à la formation d'autres travailleurs sociaux, ni les heures passées en réunion d'équipes. Par ailleurs le nombre d'heures facturées doit rester à l'intérieur d'une enveloppe calculée a priori en fonction des moyens financiers globaux de la DDASS sur la ligne budgétaire concernée et de la nécessité de financer l'ensemble des structures.

Concrètement cela signifie une stabilité ou une diminution des ressources allouées par l'Etat depuis ces 5 dernières années. Il faut tout de même noter que les EICCEF disposent d'autres ressources : subventions (mairies) participation financière éventuelle des usagers (20 à 30 €) pour les entretiens conjugaux et familiaux, et des institutions pour les interventions collectives (ex 30 € demandés aux lycées généraux et établissements pour handicapés par le MFP de Lille ; mêmes tarifs pour le CLER). L'aide financière de l'Etat n'est plus la ressource principale dans bien des cas (ex : Le Nouveau Planning familial de Lille pour lequel la

<sup>15</sup> SMIC horaire : 6,35 € net.

subvention s'élève à 8 728 € pour un budget de 57 215 € en 2004) mais le niveau de rétribution qu'il accorde constitue une référence, et oriente le positionnement des autres financeurs.

S'agissant des vacataires, en centres de planification ou en établissement d'information, une circulaire du 29 octobre 1975 indiquait que la rémunération des CCEF à la vacation devait être équivalente à la 1900<sup>ème</sup> partie de la rémunération annuelle brute afférente à l'indice 269 majoré au 1<sup>er</sup> juillet 1975, celui-ci étant l'indice de début de carrière des psychologues à l'époque. Ce texte, antérieur à la décentralisation, ne sert plus de référence et les solutions adoptés sont diverses, comme évoquées ci-dessus.

### *1.2.2.3 La concurrence d'autres professions*

Le conseil conjugal est à la charnière du paramédical et du social, et de nombreuses personnes l'exercent après avoir fait un métier dans l'un de ces champs. Dans la revue Dialogue de l'AFCC, la mission a relevé des témoignages de personnes ayant cheminé d'un exercice professionnel à l'autre et insistant sur leur complémentarité :

Mme MC. S... explique ainsi qu'assistante sociale et conseillère ont en commun d'être un travail de relation d'aide mais sur des registres différents. L'assistante sociale doit proposer des solutions pratiques, tout en essayant de viser l'autonomie de son client ; pour la conseillère, c'est « moins ce qu'elle fait que le travail intérieur qu'elle met en œuvre dans la relation qui compte », il s'agit d'une fonction transitionnelle qui permet de faire passer l'autre « d'un état à l'autre, de la souffrance au soulagement, de la confusion à la différenciation ».

Mme G.S... explique que le rôle de la sage femme est d'accompagner médicalement et psychologiquement une femme, un couple, de la grossesse à la naissance. La conseillère intervient lorsque la grossesse devient une période de crise et de maturation dans la construction de l'identité féminine, appelant une écoute et un lieu d'expression plus que le recours à un « psy ».

Mme B. F... raconte son précédent travail d'éducatrice assurant la vie matérielle d'enfants placés en internat, se situant dans « le faire » tout en recherchant le bien être de jeunes déstabilisés par une séparation familiale imposée ; puis son intervention en tant qu'animatrice auprès de groupes d'adolescents avec pour mission de permettre aux jeunes de mettre des mots sur leur souffrance ou leurs préoccupations.

De ces témoignages ressort l'idée majeure qu'à la différence des autres professions, l'outil du conseiller conjugal n'est pas de l'ordre de l'acte mais de la « parole, élaborée à partir de ressentis, d'émotions fortes, voire violentes, qui naissent dans des passages de la vie où le corps est en question : puberté, sexualité, IVG, grossesse, crises conjugales... ».

Ainsi présentée, la proximité de l'exercice avec celui de psychologue apparaît à l'évidence, d'ailleurs la majorité (68 %) des personnes ayant répondu à l'enquête IGAS, le revendiquent, la différence se jouant sur la durée de prise en charge des personnes et sur la formation des deux catégories de professionnels...

La proximité avec l'exercice de médiateur familial n'est pas moins patente, elle est reconnue par les personnes ayant répondu à l'enquête dans la proportion de 26 %.

Pour cette raison, et parce qu'il s'agit de professions mieux connues et reconnues, un nombre non négligeable de conseillères conjugales et familiales, suivent des formations complémentaires dans l'un de ces champs et rejoignent un poste en lien avec leur nouvelle qualification ou cumulent les deux, notamment en cabinet libéral.

### **1.2.3 Des effectifs en diminution et vieillissants.**

#### *1.2.3.1 Une estimation des effectifs salariés en l'absence de possibilité de dénombrement*

L'annexe 6 expose les raisons qui empêchent de procéder à un dénombrement précis des CCEF en activité, tout au plus peut-on procéder à une évaluation à partir des chiffres communiqués par les centres de formation sur les CCEF formées au cours des dernières années. Parmi ces raisons, la mission a noté que la profession n'est pas ou mal identifiée dans les fichiers métiers existant.

#### **Préconisations :**

Faire prendre en compte le métier dans les fichiers métiers de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

Demander à l'ANPE de procéder à une réécriture de la fiche ROME correspondant au CCEF.

Sur la base d'une estimation de 800 CCEF formées en 5 ans, l'AFCC proposait une fourchette comprise entre 3500 et 4000 (note du 12 avril 2006), ces chiffres englobant les salariées et les bénévoles.

Les résultats de l'enquête IGAS font apparaître des données inférieures :

Le nombre de personnes entrées en formation sur les cinq dernières années est de 1112 mais seules 508 ont achevé dans le même temps cet enseignement et obtenu l'attestation nationale ; ce qui donne à penser que les effectifs globaux (salariés, libérales et bénévoles) sont plus proches de 2 200<sup>16</sup> dont 1600 salariées ou installées en libéral. La proportion de bénévoles tend à diminuer, sur la dernière promotion sortie, 67 CCEF ont été recrutées comme salariées sur un emploi correspondant à leur qualification, 6 se sont installées en libéral et 30 sont restées bénévoles ou sans emploi.

Les effectifs en formation sont en légère diminution ce qui augurent de difficultés de remplacement eu égard à la moyenne d'âge élevée des personnels en fonction, sauf en cas de diminution d'activité des structures qui les emploient.

La profession est essentiellement féminine (97 %) et vieillissante (moyenne d'âge : 52 ans<sup>17</sup>).

#### *1.2.3.2 Le développement timide de l'exercice libéral*

L'installation en libéral semble se développer ces dernières années ; l'ANCCEF estime le nombre de CCEF concernées à une cinquantaine ; l'enquête IGAS en a touché 31 dont 19

<sup>16</sup> Sur la base d'un âge moyen de sortie de formation de 42 ans et de 23 ans de carrière en tant que CCEF.

<sup>17</sup> Dans l'enquête, 38 % de CCEF déclarent 55 ans et plus.

cumulent activité libérale et salariée. Les tarifs pratiqués sont assez proches, soit 46 € en moyenne pour un couple et 35 € pour une personne isolée.

Les conseillères affichent souvent dans cette situation deux ou trois qualifications (médiatrice, sexologue, thérapeutes).

La mission a par ailleurs constaté l'existence de sites internet offrant les services de conseillers conjugaux, y compris en ligne, et n'offrant aucune garantie à l'utilisateur quant à la qualification réelle de ces professionnelles.

## **DEUXIEME PARTIE : LA VALORISATION DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL DES CCEF EST SUBORDONNEE A DIVERSES CONDITIONS PREALABLES**

Tous les métiers du social cherchent à obtenir une reconnaissance : c'est-à-dire la réglementation de l'exercice professionnel, l'organisation de la formation avec si possible un diplôme d'Etat pour la sanctionner, un positionnement dans la hiérarchie administrative. Un nombre restreint de ces métiers a obtenu cet ensemble : ce sont les métiers les plus anciens, dont les effectifs sont les mieux connus et qui ont une visibilité certaine. Ils sont classés en quatre catégories, avec des emplois s'échelonnant du niveau IV au niveau II :

- L'aide ou appui auprès des familles :

Cette catégorie est dominée par la profession d'assistant de service social mais s'y ajoute celle de conseillère en économie sociale et familiale,

- L'éducation :

Les professions rattachées à cette catégorie sont celles d'éducateurs, à différents niveaux de formation, et d'aide médico-technique

- L'animation :

La filière comporte plusieurs niveaux de formation autour des fonctions d'animateur

- L'aide à domicile.

Les qualifications de technicienne de l'intervention sociale et familiale et d'auxiliaire de vie sont regroupées sous cette rubrique.

Le schéma classique qui a longtemps prévalu dans la construction de ces filières était de lier l'emploi, la formation et la grille de rémunération. La qualification par le biais d'une formation initiale diplômante permettait de garantir à l'employeur une compétence pour un métier donné et au salarié d'accéder à un emploi correspondant à cette compétence et d'espérer une évolution dans le cadre d'un statut ou d'une convention collective.

S'il offrait des garanties, ce schéma présentait aussi l'inconvénient de comporter des rigidités et notamment de créer des cloisonnements entre des métiers de plus en plus nombreux et jaloux de leur spécificité. S'il demeure valable, la tendance observée depuis la décentralisation est plutôt d'éviter de multiplier les statuts ou cadres d'emploi, de permettre le recrutement de personnes de profils et de formations divers pour sortir d'une culture de métier trop fermée.

En parallèle, les administrations centrales se sont engagées à réduire le nombre de certifications professionnelles à l'occasion de la construction du répertoire national des certifications.

C'est dans ce contexte qu'il convient d'apprécier la demande de reconnaissance formulée par les conseillères conjugales et familiales. Par ailleurs, il apparaît à la mission que si la revendication se situe au plan du statut et des rémunérations, elle est d'abord subordonnée à une confirmation de leurs missions et au développement de leur professionnalisation.

## 2.1 Les missions renouvelées des CCEF restent à inscrire dans des priorités politiques

### 2.1.1 *La priorisation de l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle et les conditions de sa mise en oeuvre*

La légitimité de l'éducation à la sexualité dans le cadre de l'école est désormais reconnue par la loi. De facultative, elle est devenue obligatoire à tous les niveaux de la scolarité, mais l'objectif fixé dans une circulaire globale sur l'éducation à la santé du 01/01/2003 est de toucher d'abord 100 % des élèves dans les collèges et 50 % dans les lycées sur 3 ans. Un effort de formation des personnels de l'éducation a été mené à cet effet (10 260 bénéficiaires de formation d'éducation à la santé de 1997 à 2001). Un travail conduit en interne a permis de bien circonvenir le champ de responsabilité des membres de la communauté éducative et a débouché sur l'élaboration de guides et de brochures à l'intention des enseignants, médecins et infirmières.

Il apparaît cependant que l'inscription des actions dans le projet d'établissement n'est pas systématique et que ces actions, peu évaluées, sont menées diversement sur le territoire. Le dernier bilan remonte à 2002 et il n'est pas programmé d'autre étude à ce jour.

L'objectif quantitatif rappelé ci-dessus n'est sans aucun doute pas atteint, selon les estimations du ministère, et les indications données à la mission dans les départements visités le confirment.

La situation a peu de chance d'évoluer spontanément ou sous l'effet du cadrage de l'action administrative résultant de l'application de la LOLF. En effet, le programme relatif à la vie de l'élève contient seulement 2 indicateurs : le % d'élèves ayant bénéficié d'un bilan de santé à 6 ans et le % de lycées non fumeurs. L'éducation à la sexualité n'est donc pas affichée au premier rang des priorités pour les établissements scolaires, même si elle est bien intégrée dans le programme quinquennal de prévention et d'éducation à la santé des élèves.

Par ailleurs, la circulaire du 17 février 2003 du ministère de l'éducation nationale fait état de l'intérêt d'organiser un partenariat avec des associations et organismes compétents (agréés à cette fin) et pour faciliter celui-ci, des modèles de chartes de partenariats ont été mis au point et diffusés dans le guide publié en décembre 2005.

Il s'avère que ce partenariat facultatif, même s'il tend à se développer<sup>18</sup>, reste souvent difficile à établir en raison d'une insuffisance de directive académique et de mises à disposition de moyens spécifiques mais aussi d'un inégal intérêt des chefs d'établissement pour le thème de l'éducation à la sexualité et pour le travail en lien avec des organismes extérieurs.

Surtout se pose le problème du financement des intervenants extérieurs : celui-ci est pris en charge par le conseil général, dans le cadre de sa subvention aux centres de planification familiale et par l'Etat (DDASS) pour les écoles et les lycées lorsque la subvention versée aux établissements d'information, de consultation et d'information conjugal et familial le permet. L'assurance maladie (Fonds national de prévention,

<sup>18</sup> Les CCEF font état de sollicitations croissantes dans leurs réponses au questionnaire.

d'éducation et d'information sanitaire) peut être également sollicitée, en complémentarité de crédits d'Etat (DRASS) lorsque les actions d'éducation sexuelle sont retenues au titre des priorités des plans régionaux de santé (dans le cas du Loiret visité par la mission ces crédits se sont élevés à 10 000 € en 2005 pour l'assurance maladie et à la même somme pour 2006 sur les crédits d'Etat).

Les crédits consacrés à ce type d'action restent insuffisants pour couvrir la demande selon tous les interlocuteurs rencontrés par la mission ; ainsi à titre d'exemple alors que le conseil général du Nord s'estime très investi sur ce sujet, 65 % seulement des collèges ont bénéficié d'une information de planification familiale en 2005 (contre 55 % en 2004).

L'ensemble des propositions formulées par le groupe de travail du CSIS en décembre 2004 relatif aux partenariats entre les personnels des EICCF et des CPEF et ceux de l'éducation nationale restent valables mais sont conditionnées pour leur prise en compte par un cadrage politique plus volontariste.

Celui-ci s'affirme cependant au moment de la rédaction du présent rapport avec l'élaboration d'une convention entre plusieurs départements ministériels sur l'égalité des chances qui prévoit un programme d'actions pour les cinq années à venir, parmi lesquelles figure l'ambition de « généraliser les séances d'éducation à la sexualité, en développant, parallèlement à l'information sur la connaissance du corps humain et sur la contraception, notamment d'urgence, la question du respect mutuel entre les sexes et la prévention des violences à caractère sexiste ou sexuel ».

Ce projet prévoit un suivi et un bilan par un comité interministériel, il serait opportun qu'ils soient effectués sur la base d'indicateurs et à l'aide d'un système de remontées de données qui fait défaut aujourd'hui.

**Préconisation :**

Cette remontée d'informations devrait comporter des données quantitatives mais aussi des informations qualitatives notamment sur les partenariats développés.

### ***2.1.2 Le renforcement de la planification familiale et la rationalisation des moyens***

Les CCEF exercent principalement en EICCF et en CPEF, leurs missions sont fortement liées au rôle et aux moyens qui leur sont alloués. Un consensus se dégage sur l'importance du travail réalisé par ces structures et sur l'intérêt de les valoriser. Par contre les propositions divergent.

Pour les uns, il s'agit de prendre des mesures dans le cadre du maintien de l'existant caractérisé par une double responsabilité- l'Etat finançant les EICCF et le conseil général les CPF- et par une distinction entre les deux types de structures. Telle est la position exposée par le groupe de travail du CSIS en septembre 2004.

Pour les autres, il s'agit en préalable de positionner le conseil général en tant que responsable unique de la planification familiale et de lui confier le soin de coordonner les équipes en place et d'apprécier les moyens nécessaires au regard des besoins locaux. Telle est la position prise par le rapport de l'IGAS en 1990.

Les arguments développés à l'appui de chacune de ces thèses n'ont pas évolué.

En faveur de la première, il est mis en avant que la souplesse de fonctionnement des EICCF leur permet d'être très réactifs, ils constituent des espaces d'expérimentation, ils favorisent des initiatives associatives de sensibilités différentes auxquelles l'Etat- dans sa neutralité de principe-accorde un soutien financier essentiel malgré son caractère modeste. En cas de décentralisation, les réactions des conseils généraux pourraient être assez variées à l'égard de cette diversité. Par ailleurs, les tenants de cette position estiment que l'Etat doit continuer d'impulser une politique permettant une prise en charge transversale des problématiques d'information à la sexualité, de prévention des comportements sexistes qui trouverait à s'explicitier à travers des conventions de partenariats avec les EICCF.

Sans rejeter ces arguments, la mission estime, que les crédits relatifs au fonctionnement des EICCF représentent un enjeu trop modeste pour inciter les DDASS à en exercer une tutelle étroite. Il serait plus rationnel de transférer cette compétence au conseil général, qui pourrait ainsi articuler la place des différents organismes présents sur le territoire du département. Cette solution n'entraînerait pas pour autant la fusion entre EICCF et CCEF.

L'intérêt des conseils généraux<sup>19</sup> pour la planification familiale est sans doute variable mais d'ores et déjà face aux dotations budgétaires très modestes allouées par l'Etat aux DDASS sur ce champ d'intervention, ils ont souvent été amenés à adopter une politique volontariste pour couvrir les besoins de la population en matière d'information sur la sexualité et la contraception. C'est ainsi que le département du Nord a augmenté le nombre de centres de planification familiale qui sont passés de 65 en 1997 à 82 en 2005. Le même département gère directement 57 centres en PMI, mais subventionne 12 centres en hôpital, 1 en mairie et 12 centres associatifs représentant tous les courants idéologiques présents dans le département et permettant une liberté de choix aux usagers.

L'engagement de l'Etat sur ce terrain doit bien plutôt se vérifier à travers l'adaptation de la législation relative à la planification familiale et à l'évaluation de son application.

A cet égard, le groupe de travail du CSIS a proposé que l'Etat prenne des mesures réglementaires qui renforceraient le rôle des centres de planification :

- Conventionnement subordonné à la prise en charge effective des 5 missions prévues par le décret du 6 août 1992.
- Définition d'un taux minimum de consultations familiales dans l'activité des centres pour éviter que leur obligation se limite à l'organisation de consultations prénatales.
- Attribution de nouvelles responsabilités, telles que la possibilité de pratiquer des IVG médicamenteuses et l'intervention en matière de violences conjugales et infra conjugales.

Ces pistes d'aménagement, si elles étaient adoptées, ne manqueraient pas d'avoir une incidence importante sur les besoins de recrutement de CCEF, surtout si elles

---

<sup>19</sup> Les représentants des conseils généraux rencontrés ou qui ont répondu à l'enquête sont favorables au transfert.

s'accompagnaient d'un effort de communication et d'organisation pour élargir le public bénéficiaire de leurs actions.

Préconisation : Etudier avec l'association des départements de France (ADF), la possibilité de donner suite aux propositions du CSIS pour renforcer au plan réglementaire le rôle des centres de planification

La visibilité des CPEF nécessite une information régulière sur leurs offres de prestations et leur implantation tant auprès des populations ciblées, notamment des jeunes, qu'auprès des autres professionnels (exemples : médecins de ville), un travail sur l'accessibilité des locaux en termes de lieux et d'horaires d'ouvertures. Toute avancée significative à cet égard se traduit par une demande supplémentaire de présence de CCEF ; ainsi en Côte-d'Or, visitée par la mission, toute intervention dans une école, se traduit dans la semaine suivante, dans le centre de planification le plus proche, par plusieurs visites de jeunes ayant découvert l'existence de la structure.

Les initiatives prises par certains départements de consultations itinérantes permettent un développement de l'activité auprès de personnes qui ne se déplaceraient pas spontanément (jeunes en zones rurales).

En tout état de cause, même si les responsabilités des centres de planification restaient inchangées, leur rôle premier sur la contraception et l'IVG appelle le maintien voir un renforcement de moyens, eu égard aux besoins de la population et notamment des mineurs avérés par exemple, pour ces derniers, par la persistance d'un nombre élevé d'IVG. Cette donnée préoccupante montre la nécessité de renforcer l'éducation à la sexualité comme indiqué ci-dessus mais aussi de faciliter l'accès à des lieux d'accueil de proximité, discrets, et aux horaires d'ouverture suffisamment amples.

La mission a pu observer dans le département du Nord que la clientèle des centres est composée de mineurs dans une proportion de 45 à 55 %, le motif de l'entretien est à près de 80 % le sujet de la contraception.

Préconisation :  
Sur ce champ, les centres exercent une véritable mission de « service public », leur intégration avec les EICEF dans un réseau unifié de prévention renforcerait l'efficacité du dispositif.

### ***2.1.3 La possibilité de faire place au conseil conjugal et familial dans les dispositifs de soutien familiaux***

#### *2.1.3.1 Les pistes*

Au cours des dernières années, de nouveaux services aux familles sont apparus ou se sont développés, en particulier dans le champ du soutien à la parentalité, aux côtés des services traditionnels d'accueil pour l'exercice du droit de visite, des réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents...

Ces services visent en partie à répondre aux problèmes liés à l'évolution de la cellule familiale (augmentation des divorces, familles monoparentales ou recomposées...), mais aussi

à appuyer tous les parents, à un moment ou à un autre, en leur apportant un soutien à l'exercice effectif des responsabilités parentales.

Les services proposés aux familles sont l'occasion d'étayer – par l'information, l'écoute, la médiation – les liens familiaux (renforcement et préservation des liens au sein du couple, des liens parents-enfants et des liens avec les ascendants...) et de susciter des solidarités familiales ou de voisinage.

Dans le cadre d'une offre de services souple, diversifiée et de qualité sur l'ensemble du territoire pour faciliter et accompagner la mise en œuvre des responsabilités familiales, le conseil conjugal et familial a une place à prendre mais elle reste aujourd'hui limitée.

Plusieurs exemples peuvent illustrer ce propos :

### 1. La périnatalité.

Le plan gouvernemental 2005-2007 a dressé le constat que la sécurité émotionnelle des femmes enceintes et des couples ne fait pas l'objet d'une attention suffisante. Il prévoit de moderniser l'environnement de la grossesse et de la naissance, et propose un ensemble de mesures visant à améliorer la sécurité et la qualité des soins, tout en développant une offre plus humaine et plus proche. Il vise également à améliorer la connaissance de ce champ et à mieux reconnaître les professionnels qui y travaillent. Dans ce cadre, l'un des principaux enjeux consiste à améliorer l'environnement psychologique et social des parents et de l'enfant. Cette démarche s'articule essentiellement autour de trois mesures : la mise en place d'un entretien individuel du quatrième mois, la prise en compte de l'environnement psychologique de la naissance et le développement des réseaux en périnatalité.

La circulaire DHOS/DGS du 4 juillet 2005 relative à la périnatalité met cependant en garde sur le fait qu'il ne faut pas orienter trop vite vers une prise en charge thérapeutique les femmes ou les couples lorsqu'elles ne sont pas prêtes à effectuer cette démarche. Le profil des professionnelles telles que les CCEF correspond très bien à cette préconisation et elles devraient en conséquence être systématiquement intégrées aux réseaux de périnatalité associant la ville, la PMI, l'hôpital et l'ensemble des acteurs concernés relevant des champs médico-social et social.

Force est de constater que les textes sur la périnatalité ne les citent jamais, leur participation serait cependant particulièrement opportune auprès de jeunes mal préparés à devenir parents, auprès des parents de grands prématurés ou d'enfants nés « différents », qui demandent sûrement une écoute et pas nécessairement une prise en charge thérapeutique.

Des exemples d'actions en ce sens ont cependant été fournis à la mission : ainsi en Seine-Saint-Denis, la mise en place de consultations spécifiques est financée par le conseil régional pour toutes les femmes éprouvant des difficultés autour de la naissance de leur enfant.

Préconisation : Intégrer les CCEF dans les réseaux de périnatalité.
---

### 2. La protection de l'enfance

Le projet de loi relatif à la protection de l'enfance vise à favoriser la prévention auprès des familles ; au titre des dispositifs dont l'importance est confirmée se trouvent les réseaux

d'écoute et d'appui à la parentalité (REAAP), qui permettent aux familles de trouver des lieux d'échanges et de paroles, animés par des professionnels de l'écoute qui peuvent être des conseillères conjugales et familiales.

Le comité de pilotage national des REAAP comporte en effet trois associations intéressées par le conseil conjugal et familial (l'AFCC, le CLER et Couples et familles), mais au plan local, la participation effective des CCEF reste assez marginale, selon les informations de la délégation interministérielle à la famille.

Préconisation : Inciter les CCEF à participer aux REAAP

### 3. L'accompagnement du couple aux épisodes de crises de la cellule familiale.

L'adulte ou le couple peut avoir besoin de soutien pour passer certains épisodes de sa vie familiale : la recomposition de la famille, le deuil, la retraite, la prise en charge de parents âgés ou gravement malades ou du conjoint ou d'un enfant handicapé ou malade, là encore sans aller jusqu'à la thérapie. Une prestation de conseil conjugal et familial pourrait paraître fondée pour autant qu'elle soit connue et reconnue.

A cet égard, il est intéressant de relever que la Conférence de la famille 2006 a proposé la mise en place d'une politique de prévention au profit des aidants familiaux, qui ont besoin d'entretiens avec un tiers, capable de discernement et du soutien psychologique approprié, de bénéficier de groupes de paroles et de centres d'écoutes spécialisés de proximité. Elle recommande qu'un volet d'évaluation des besoins des aidants familiaux soit intégré aux plans personnalisés de compensation et aux plans d'aide de l'allocation personnalisée d'autonomie.

La solution envisagée consistant à demander à l'assurance maladie de rembourser les frais de recours à un conseil conjugal et familial ne peut être retenue, puisqu'il n'y a pas en l'espèce de soins, mais cela ne remet pas en cause la suggestion dans son principe.

#### 2.1.3.2 *Les réserves*

La qualification des CCEF les positionne sur les différents secteurs ainsi évoqués, il reste à en convaincre les financeurs potentiels, plus portés aujourd'hui à soutenir les autres formes de services et en particulier la médiation familiale.

Le point de vue des institutionnels du domaine de la famille rencontrés par la mission a été sans ambiguïté à cet égard:

- Les responsables de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) rencontrés par la mission ont nettement mis en avant leur priorité à la médiation familiale, qui à présent reconnue, doit se développer et bénéficiera de son soutien financier. S'agissant du conseil conjugal, les réserves exprimées tiennent à une méconnaissance reconnue de leur formation et du contenu réel de leurs activités. En tout état de cause, la CNAF ne veut pas financer « la psychothérapie du couple ».
- La délégation à la famille a exprimé le souhait d'une approche globale et souligné les inconvénients de la multiplicité des intervenants en faveur des familles.

- L'Union nationale des associations familiales (UNAF) a une position plus favorable puisqu'en 2002 elle s'exprimait ainsi : « *Il est important que la médiation familiale et le conseil conjugal et familial évoluent dans le même sens puisqu'ils sont complémentaires. Il est urgent de faire évoluer le conseil conjugal vers une professionnalisation. Les personnes qui font appel aux conseillers conjugaux et familiaux attendent elles aussi des garanties* ». Ses représentants, consultés par la mission, ont estimé que les pistes envisagées ci-dessus sont prometteuses pour les familles et se sont déclarées confiantes à l'égard des CCEF, sous réserve d'approfondir très sérieusement leur formation, de pouvoir garantir son adaptation à ces nouveaux enjeux par un diplôme reconnu.

Consciente de cette difficulté à obtenir l'engagement financier des diverses institutions impliquées, la DGAS dans une note non datée, s'interrogeait sur l'opportunité de créer un groupe inter-financeurs pour suivre ces activités et mettre en oeuvre des procédures d'évaluation qui permettent d'observer leur incidence sur le maintien du lien familial et du lien social, et de déterminer leur part dans le processus de lutte contre les exclusions. L'idée paraît judicieuse même si elle n'est pas d'application facile et la mission propose de l'expérimenter.

**Préconisation :**

Le groupe de travail envisagé pour élaborer un indicateur pertinent, dans le cadre de la LOLF, pour apprécier l'efficacité des actions de médiation devrait à cet effet être élargi au conseil conjugal et familial.

Le seul indicateur retenu, à ce jour, pour ce dernier ne cible que la mission de prévention en matière d'éducation sexuelle (nombre d'IVG mineures), ce qui est révélateur de l'attente principale de l'Etat à l'égard de la profession.

Il est intéressant de noter qu'au titre de l'exercice budgétaire 2005 concernant les interventions en faveur des familles soutenues par l'Etat :

- les actions financées au titre du conseil conjugal ont reçu :  
3 979 180 € dont 2 019 396 € par l'Etat et 1 959 784 € d'autres sources principalement les collectivités territoriales et parmi celles-ci, seulement 73 334 € en provenance des CAF
- les actions de médiation familiale ont reçu pour leur part :  
6 642 649 € dont 2 473 145 € par l'Etat et 4 169 503 € par d'autres sources au premier rang desquelles se trouvent les CAF pour 1 508 651 €

Ces données financières montrent la place respective accordée par l'Etat à l'activité des conseillères conjugales et familiales et à celle des médiateurs, dans le domaine de la famille, et l'intérêt pour les premières de valoriser leur efficacité en termes de prévention sur ce champ.

#### **2.1.4 L'amélioration des dispositifs de prévention des violences conjugales et familiales**

L'ampleur du phénomène des violences conjugales a amené les conseillères conjugales et familiales à être de plus en plus sollicitées sur ce terrain. Par les entretiens

menés sur des sujets divers, elles reçoivent de plus en plus de témoignages et de demandes d'aide. De ce fait, elles ont un rôle primordial à jouer en matière de prévention.

Certaines associations tiennent des permanences spécialisées, d'autres organisent des journées de sensibilisation aux comportements sexistes pour des travailleurs sociaux, s'organisent en partenariat avec d'autres organismes dans le cadre des schémas départementaux d'aide aux victimes de violence.

Le rapport IGAS de janvier 2006 reconnaît que de nombreuses initiatives sont prises sur le terrain notamment pour l'accueil des victimes mais il pointe des cloisonnements et un manque d'articulation. Il contient des propositions pour y remédier et par ailleurs, s'agissant de l'écoute et de l'accompagnement, il préconise :

- Une différenciation entre les lieux d'écoute et les lieux d'hébergement
- Un financement autonome de cette mission

Ces préconisations rejoignent celles du CSIS qui a émis le vœu que soit reconnue aux centres de planification une 6<sup>ème</sup> mission obligatoire relative à l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des femmes en matière de violences, tant sexuelles que conjugales et intra-familiales, assumée par un personnel qualifié en conseil conjugal et familial.

Préconisation : Donner suite au rapport IGAS sur les violences familiales notamment en ce qui concerne la différenciation entre les lieux d'écoute et les lieux d'hébergement et le financement autonome de la mission d'écoute.

Conclusion : Ces différentes pistes montrent que la fonction de conseil conjugal et familial conserve aujourd'hui son utilité et peut même trouver un nouvel essor sous réserve d'emporter la conviction d'institutions souvent mal informées de son apport spécifique. **L'enquête IGAS montre des perspectives d'augmentation des recrutements (et d'augmentation des temps de travail pour les CCEF en postes) même si celles-ci sont modestes s'agissant du milieu associatif et plus encore dans le secteur hospitalier. Le secteur le plus porteur est celui des collectivités publiques et surtout des départements.**

## 2.2 La possibilité de donner aux CCEF les attributs d'un métier

### 2.2.1 *Un référentiel d'activités, puis un référentiel compétences*

S'agissant des métiers du secteur social, une démarche consistant à définir un référentiel d'activités à partir duquel sont élaborés le référentiel de formation et le référentiel de certification a été engagée depuis plusieurs années et menée à bien pour un certain nombre de professions, ainsi par exemple pour les assistants de services sociaux et pour les médiateurs. Le schéma national des formations sociales 2001-2005 soulignait l'intérêt de ce processus qui permet d'explicitier les contenus professionnels et notamment de mettre en évidence ce qui constitue le cœur de chacun des métiers, mais aussi d'identifier les similitudes de compétences éventuelles qui permettent d'envisager pour l'avenir des passerelles au niveau des formations ou des déroulements de carrière pour limiter les cloisonnements.

### 2.2.1.1 *Un exercice amorcé*

Cet exercice a été amorcé pour les conseillères conjugales et familiales, d'une part à l'occasion des travaux du CSIS, au sein d'un groupe de travail qui a remis ses conclusions en octobre 2002 et d'autre part, en interne à l'École des parents et des éducateurs ; la Fédération a confié à la mission ses premières réflexions sur le sujet et l'analyse conduite avec l'aide d'une consultante utilisant une méthode proposée par le CNAM.

Les documents élaborés dans les deux cas sur le recensement des activités ne diffèrent guère que dans leur présentation. Sur le fonds, seules quelques différences minimales peuvent être relevées : ainsi, dans le tableau de synthèse de la FNEPE, l'accueil est défini comme une activité à part entière ; de même le travail en réseau et la veille professionnelle. Le groupe du CSIS rattache la supervision à la dimension éthique du métier et mentionne le travail en réseau parmi les prestations assurées, par ailleurs, il n'isole pas la dimension accueil.

La proximité des travaux montre qu'il n'y aurait pas de difficulté majeure à arrêter définitivement ce référentiel à partir des réalités observables. C'est une photographie consensuelle qui rend compte des fonctions assumées et met en évidence la spécificité de la profession qui apporte un soutien à des personnes, des couples ou des familles dans le champ psycho - affectif-relationnel.

Préconisation : Etablir un référentiel métier et un référentiel compétences.

### 2.2.1.2 *Ses enseignements*

#### ➤ Les limites d'un rapprochement avec d'autres professionnels

Alors qu'une des finalités de ce type d'analyse est de souligner les rapprochements possibles avec d'autres métiers, le CSIS a pris soin de distinguer le CCEF de trois autres professions :

- *par rapport à un psychologue ou à un thérapeute familial, il accomplit un accompagnement de la ou des personnes mais n'effectue pas d'intervention de nature thérapeutique.*
- *par rapport au médiateur familial : celui-ci intervient en aval de la décision de rupture ; le conseiller conjugal et familial n'a pas à traiter d'aspects proprement juridiques.*
- *par rapport à l'assistante sociale : son intervention ne porte pas sur des aides ou des prestations.*

Cette précaution visant à établir une frontière avec d'autres professionnels souligne bien que les CCEF interviennent sur un créneau précis, celui de l'aide à l'analyse des problèmes rencontrés par la ou les personnes, qui s'arrête là où une réorientation s'avère utile et souhaitée, ou dès lors qu'une solution se dégage.

Ce créneau est apparu étroit à la mission... Cette spécialisation participe de l'éclatement de la prise en charge des usagers entre de multiples intervenants, nécessitant pour les premiers du temps et la répétition de l'exposé de leurs situations et pour les seconds une coordination plus ou moins bien réalisée.

Par ailleurs, la mission a relevé que beaucoup de salariés, qui au demeurant exerçaient avant une autre profession, complètent leur qualification par des formations diverses mais assez lourdes et que la plupart des professionnels exerçant en libéral affichent au moins une double qualification : CCEF et sexologue, CCEF et médiateur, CCEF et thérapeute notamment, ce qui ne peut manquer d'interpeller sur l'opportunité de maintenir en l'état le métier de CCEF ou de créer une nouvelle profession « mixte ».

S'agissant du rapprochement avec la thérapie, il est certain que les personnes recherchant une aide auprès d'un professionnel installé en libéral, attendent plus une prise en charge qu'une écoute. Leurs profils et leurs ressources les distinguent sans aucun doute des personnes rencontrant une CCEF salariée d'un centre de planification familiale ou d'une structure associative pour lesquelles une phase de décompression, de parole et d'écoute prise en charge financièrement par la collectivité peut être a contrario un point de passage obligé et salutaire. Un contre argumentaire a été mis en avant par certains interlocuteurs de la mission, à savoir l'absence de justification aux limites posées au travail clinique des CCEF. Elles seraient liées à une volonté de classification de l'administration déconnectée de la réalité, et certains expliquent que les anglo-saxons englobent le conseil et la thérapie de couple et familiale dans un même ensemble « le counseling »<sup>20</sup>. Dans les faits, les CCEF sont confrontées à des problématiques qui demandent un suivi dans la durée et les assument parfois.

Le choix français de maintenir une distinction nette entre le conseil conjugal et la psychothérapie comporte l'avantage de mettre l'accent sur les activités de prévention, trop souvent sacrifiées ; l'expérience montre « qu'il n'est pas tenable de maintenir les deux formes d'exercice, dans le réel les prises en charge thérapeutiques envahissent le temps qui ne peut plus être utilisé à autre chose »<sup>21</sup> ; la même remarque a été formulée à l'égard de la fonction de médiation placée sur le champ du curatif et qui se développerait inévitablement au détriment de la prévention si elle était confiée à un même acteur.

Le maintien de la fonction de CCEF de façon autonome est, en tous cas, largement revendiqué et la fusion, en dehors du champ de l'exercice libéral, ne semble pas susceptible d'être acceptée.

La mission en prend acte, sensible surtout aux arguments en faveur de la prévention mais estime que cette autonomie ne doit pas se traduire par un cloisonnement en termes de statut et de formation. Sur ces deux points, le rapprochement avec la médiation sociale lui semble une piste à privilégier (cf partie 3.3.2).

➤ Le souhait d'adapter l'exercice plutôt que de le remodeler

Le référentiel a aussi pour rôle d'anticiper des évolutions jugées nécessaires en fonction du contexte social, de l'amélioration des réponses aux usagers, des besoins des employeurs. Il a bien été établi que de nouveaux champs d'interventions s'ouvrent aux CCEF et que leurs pratiques doivent s'adapter mais les représentants de la profession estiment que ces éléments n'auront un impact que sur le référentiel de compétences à construire.

Au total, aucune des personnes rencontrées par la mission- représentant la profession ou l'exerçant - n'a exprimé le vœu que le métier soit remodelé.

<sup>20</sup> Exemple : mise au point de Nicole Loustau, Différences ANCCEF décembre 2004.

<sup>21</sup> Nicole Dupré CCEF ; revue Dialogue 124 1994.

Par contre, en dehors de la profession, des opinions se sont exprimées pour mettre en doute sa légitimité. Pour ces détracteurs le métier aurait été conçu artificiellement dans le cadre de circonstances politiques particulières ; celles-ci ayant disparu, le métier n'aurait plus lieu d'être. Ce jugement ne met pas en cause les qualités professionnelles déployées individuellement par les personnes auxquelles un reclassement correct serait dû. Les missions que les CCEF couvrent actuellement pourraient être réparties parmi d'autres professionnelles et pour l'avenir chaque institution devrait recouvrer la liberté de composer librement son effectif. Certains responsables de PMI ou de services hospitaliers seraient, par exemple, favorables au recrutement en centres de planification d'infirmières ou de psychologues ayant suivi une formation d'adaptation, au lieu et place de conseillères conjugales, si la réglementation le permettait. Cette pratique se développerait d'ailleurs d'ores et déjà, sans que la mission n'ait pu la quantifier.

Ces appréciations, pour être brutales, ne sont pas totalement sans fondement eu égard aux caractéristiques de la profession évoquées ci-dessus, à la diminution constatée de certaines de ses missions, à ses difficultés à se faire reconnaître sur de nouveaux créneaux et enfin aux faiblesses de son dispositif de formation ; elles montrent le risque encouru à terme par la profession si elle ne parvient pas à un consensus autour d'une réforme nécessaire.

➤ Une réflexion à reprendre dans un cadre de travail adéquat :

Tout ceci témoigne de la nécessité de traiter l'ensemble de ces sujets de façon globale et cohérente et non endogène. Il n'est pas opportun qu'ils continuent d'être abordés par des groupes de travail spécifiques, peu ouverts sur l'extérieur de la profession ; ce qui nuit sans doute à son adaptation autant qu'à sa visibilité. Le dossier des CCEF devait relever de la compétence de la commission professionnelle consultative en travail social et de l'intervention sociale créée par arrêté du 11 septembre 2002<sup>22</sup> et la mission recommande qu'elle en soit saisie dès que possible.

Préconisation : Inscrire la problématique de la professionnalisation des CCEF dans le programme de travail de la commission professionnelle du travail social.

L'option à prendre sur la qualification de l'exercice du conseil conjugal nécessite un débat qui ne soit pas limité aux seules associations concernées mais qui implique les différentes parties prenantes susceptibles d'apporter un point de vue constructif sur les points suivants :

Le conseil conjugal et familial constitue-t-il encore un domaine d'intervention spécifique ?

Peut-il être constitutif d'une profession à part entière ?

S'agit-il d'une profession de base ou de spécialisation ?

<sup>22</sup> La CPCC du travail social comprend 10 représentants des organisations syndicales des employeurs, 10 représentants des pouvoirs publics, 10 personnalités qualifiées dont un représentant de l'Association des régions de France et un représentant du Centre national de la fonction publique territoriale. Elle a pour compétences d'établir les référentiels professionnels, de certification et de formation ; de se prononcer sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes dans le cadre d'un programme annuel de travail.

Sur le premier point les CCEF en fonction ont répondu, dans le cadre de l'enquête IGAS, de façon ambiguë : leur positionnement est souligné comme original et en même temps, elles s'estiment très proches d'autres métiers, au premier rang desquels figure le médiateur (26 %) et surtout le psychologue (68 %). Au niveau de l'appellation de CCEF qui ne convient pas à beaucoup, le choix se porte souvent sur celui de consultant et parfois d'animatrice ou d'éducatrice, autres métiers du social.

Sur les deux autres points, certaines plaident pour une formation de base largement ouverte, et les autres pour une formation en cours d'emploi mais dans tous les cas, il s'agit de la préparation à un métier dans lequel l'investissement est entier.

A une profession, au cœur de métier bien défini, doit correspondre une formation au contenu précis et homogène quelles que soient les écoles ; les textes actuels ne suffisent pas à le garantir, et la mission a pu constater des différences sensibles entre les programmes et surtout aucune procédure (sélection, validation à la sortie...) n'est vraiment identique d'une école à l'autre. Il importe de remédier à cette situation, à partir des référentiels évoqués ci-dessus, pour affirmer l'unicité de la profession.

### 2.2.2 Une formation homogène et actualisée

L'arrêté du 23 mars 1993 définit le contenu de la formation des CCEF, les conditions d'accès à cette formation et les modalités de sa validation ; il fixe également les conditions d'agrément des écoles qui relève d'une commission nationale.

Préconisation : articuler avec la CPCC, la commission d'agrément, après avoir revu sa composition.

La majorité des conseillères qui ont répondu à l'enquête jugent favorablement cette formation, même si certaines demandent son actualisation et certains approfondissements. Cependant, dans la perspective d'une plus grande professionnalisation des CCEF, la réforme du dispositif apparaît indispensable pour renforcer l'homogénéité de la formation, et son adaptation aux besoins des employeurs.

Préconisation : rendre la formation homogène.

#### 2.2.2.1 Les divergences constatées

- Sur les modalités de la formation : le texte indique le nombre d'heures d'enseignement soit 400 heures réparties sur deux années et deux stages de 40 heures. En réalité, elle s'étale selon les écoles de 2 à 5 ans et parfois encore plus....
- Sur le contenu : les programmes sont formellement conformes aux termes assez généraux de l'arrêté mais leur lecture montre des différences notables en fonctions des orientations de chaque organisme (annexe 8) qui sont sans doute encore plus importantes dans la pratique.
- Sur les critères de sélection et de validation : les divergences ne peuvent être que renforcées par l'absence d'exigence stricte aux deux extrémités du processus de formation. A l'entrée, aucun niveau de formation n'est pré-requis, les candidatures peuvent être retenues après entretien de motivation mené par le responsable de

formation et un psychologue. A la sortie, les modalités de contrôle sont variables et les critères d'attribution de l'attestation sont laissés à l'appréciation de chaque organisme.

### 2.2.2.2 *Les mesures préconisées*

A minima, sans préjuger à ce stade des options qui pourraient être prises quant à la nature de la sanction de la formation (certification voire diplôme d'Etat) et qui entraîneraient une réforme plus importante, les pratiques évoquées ci-dessus pourraient recevoir des aménagements :

- L'agrément relève d'une commission qui ne comporte en dehors de représentants de l'administration, que deux personnalités qualifiées et trois représentants des organismes de formation. Il serait opportun d'en revoir la composition pour faire une plus grande place à des représentants des employeurs du secteur public (hôpitaux et collectivités territoriales) et à des professionnels de la formation choisis dans d'autres secteurs.
- Le contenu de la formation mérite d'être actualisé en fonction des évolutions de l'exercice professionnel rappelées ci-dessus pour intégrer des sujets comme les violences conjugales, le handicap, le sexisme, les populations immigrées ou des thèmes tels que l'éthique et le secret professionnel, et pour accompagner les changements du cadre institutionnel. Les organismes devraient fournir des descriptifs précis.
- L'acquisition des compétences acquises mérite aussi d'être mieux contrôlée au moins lors de l'évaluation individuelle par des grilles communes à l'ensemble des écoles, ou mieux par un jury ne dépendant pas exclusivement de l'école.

Préconisation : Faire respecter l'obligation pour les organismes de formation de rendre leur rapport d'activité annuel l'exploiter, faire une communication de cette analyse en CSIS.

### 2.2.3 *Un cadre déontologique*

La mission a été sensibilisée à la question d'éthique, en général, et d'objectivité, en particulier, en raison d'une part, des risques inhérents, à des modalités de formation assumées par une telle diversité d'organismes dont les engagements vont pour les uns, du respect de la laïcité comme principe de base, et de celui-ci auquel s'ajoute un accompagnement plus idéologique ou confessionnel pour les autres et, d'autre part, des activités de conseil ou de formation (à la sexualité) exercées vers des personnes (adultes et adolescents) souvent fragilisées dans un contexte délicat (psychologique, sexuel, violent...) où l'influence des CCEF peut être déterminante.

Ainsi, il a paru à la mission que la formation des CCEF, comme l'exercice de leurs missions méritaient d'être l'objet d'un encadrement déontologique précis. Dans cette perspective et, sans avoir observé de débordement dans un sens ou dans l'autre, un contact a été pris avec la présidente de l'UNADFI<sup>23</sup> mobilisée contre toutes les formes d'atteintes à la liberté de penser.

<sup>23</sup> Union nationale des associations de défense des familles et de l'individu victimes de sectes.

A l'occasion du rapport de la Mission interministérielle de lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES) qui dresse un constat inquiétant, relevant que des dérives sectaires se produisent dans tous les secteurs de la vie sociale (soins et santé, formation continue et soutien scolaire, sports et activités culturelles...), l'UNADFI met en exergue la nécessité d'assurer : « *la protection des mineurs face à l'emprise sectaire exercée à leur encontre, soit par l'intermédiaire de parents adeptes, soit directement lorsqu'ils sont ciblés par certains mouvements* ».

La difficulté réside dans le fait évident, que le processus sectaire est difficilement discernable ; en effet, les organismes qui le développent, opèrent souvent avec le masque du sérieux, de l'objectivité voire de la reconnaissance publique sous couvert de l'affichage d'engagements dignes, tels que la lutte contre la toxicomanie, le refus de la violence, ou la défense des droits de l'enfant. Il ne faut pas être dupe de « *ce beau langage ni de cet engagement altruiste* » il recouvre parfois une « *volonté de prosélytisme* ».

En dehors de ce risque contre lequel il convient de se prémunir, se pose la question de l'exercice de la profession dans des structures médico-sociales par des personnes formées dans des écoles à forte connotation confessionnelle. Ce problème a été évoqué par la commission nationale d'agrément qui l'a considéré comme excédant le champ de ses compétences.

La mission souhaite, dans ces circonstances, que les organismes agréés pour la formation des CCEF signent une charte déontologique à même de garantir la réelle objectivité de leur programme. Il convient également que les CCEF attestées qui s'engagent à suivre une formation continue et une supervision garantes de leur compétence, prévoient de garantir que l'exercice de leurs responsabilités s'effectue dans une totale indépendance et dans le souci d'une parfaite objectivité, dans le strict respect du principe de laïcité inscrit dans la constitution.

Ces engagements devraient par ailleurs, être inscrits dans les chartes de partenariat entre l'Etat et les associations et les organismes compétents (agréés à cette fin) prévues par la circulaire du 17 février 2003 de l'Education nationale relative à l'éducation sexuelle dans les écoles.

Préconisation : Faire adapter une charte de déontologie pour l'ensemble de la profession.

## 2.3 Les options possibles pour une meilleure reconnaissance des CCEF

### 2.3.1 Avantages et inconvénients du statu quo

#### 2.3.1.1 Le changement éventuel d'appellation

Beaucoup de métiers du social ont changé de nom pour afficher la redéfinition de leur contenu et agir sur leur représentation : la conseillère ménagère est devenue conseillère en économie sociale et familiale, le moniteur d'atelier, éducateur technique spécialisé, la

jardinière d'enfant éducatrice de jeunes enfants, l'assistante sociale est devenue assistant de service social. Ces changements visent à valoriser ces métiers, à renforcer leur image de technicité et de modernité.

L'appellation de conseillère conjugale et familiale souffre de quatre maux : elle est peu connue et confondue le plus souvent avec celle de conseillère en économie sociale et familiale, elle ne recouvre pas le contenu du métier notamment dans le secteur de l'information sur la sexualité, le terme de conseiller prête à confusion, et enfin elle est perçue par les professionnelles aussi bien que par leurs employeurs comme « ringarde ». Ce sujet peut paraître mineur mais les CCEF visant à toucher par leur intervention un public en grande partie très jeune, il mérite d'être traité. Les associations du secteur le reconnaissent mais avouent de pas avoir trouvé de solution satisfaisante au problème.

Dans le cadre de l'enquête, les CCEF se sont assez largement manifestées pour obtenir la suppression du terme « conseillères » et ont proposé principalement celui de consultante.

Ce point sera à trancher lors de la révision de la formation des CCEF, la mission étant pour sa part favorable au changement.

Préconisation : Modifier l'appellation de la profession.

### 2.3.1.2 *L'intérêt et limites d'un statut*

L'absence de statut ne présente pas que des inconvénients comme le notait le rapport de l'IGAS de 1990 car elle permet à des personnes de parcours et de niveaux de formation très divers d'accéder à un emploi particulier- le conseil conjugal et familial- et de choisir de l'exercer pour un temps, souvent après d'autres expériences et avant de poursuivre, le cas échéant, sur une voie proche mais différente.

*« La revendication d'un statut est loin d'être une demande unanime, certaines personnes s'inquiètent des exigences de diplômes, de validations institutionnelles, de conditions d'âge inhérentes à un statut ».* Cette observation du rapport précité reste valable.

Par ailleurs, la recherche d'un statut peut apparaître aujourd'hui encore prématurée alors que la formation n'a pas été aménagée depuis 1993 et que la profession reste peu visible...

Ces deux éléments expliquent que, dans le cadre de ses travaux sur la rénovation de la filière médico-sociale, le CSFPT ait proposé la création d'un cadre d'emploi de techniciens familiaux regroupant les CCEF avec les moniteurs et des techniciens d'intervention familial, au niveau IV (recrutement au niveau bac). La CFDT à l'origine de la proposition estime impossible de faire mieux en l'absence actuelle d'exigence pour l'entrée en formation de CCEF laquelle est sanctionnée par une simple attestation ministérielle. De ce fait, le niveau de la formation n'est pas établi et la proposition de classement de la profession se base sur cette constatation.

Dans le cadre de la loi de 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire, il s'agissait pour la CFDT d'apporter une garantie à toutes les CCEF en fonctions, et surtout à celles sans statut correspondant à une autre qualification antérieure.

L'idée a été rejetée par tous les représentants associatifs de la profession, les CCEF s'estimant d'une qualification de niveau supérieur à IV ; le statut proposé (indice de traitement brut de 285 à 544) n'apporterait rien aux salariés rémunérés sur un autre statut, le plus souvent de niveau III, ni aux salariées dotées souvent d'un contrat faisant référence à une qualification de niveau III ; au contraire dans ce cas, les employeurs publics seraient tenus de respecter le nouveau cadre juridique et de revoir à la baisse les rémunérations à proposer au regard de leurs pratiques actuelles. Il donnerait en outre aux CCEF issues de corps sociaux et médico-sociaux de catégorie B un sentiment de déclassement même si elles continuent d'être rémunérées au titre de leurs précédentes fonctions.

De ce point de vue, il semble préférable de continuer sans statut tant que le problème de la formation n'est pas résolu, plutôt que d'accepter un statut décalé par rapport aux attentes des salariées et qui risque de positionner durablement les intéressées dans un cadre d'emploi inadapté.

Préconisation : Prendre une position d'attente à l'égard du projet de statut proposé par le CSFPT.

### *2.3.1.3 Les possibilités limitées de valoriser la profession en l'absence de certification reconnue.*

La majorité des conseillères sont employées par un conseil général ou un hôpital et leurs conditions de rémunération ne peuvent être dans ce cadre harmonisées, et dans un sens favorable, que par l'instauration d'un statut dont le positionnement est lié à celui de la formation. Les conditions d'emploi de ces personnels pourraient cependant être moins précaires qu'aujourd'hui par le rattachement, dans la fonction publique territoriale, aux centres de gestion lorsqu'elles effectuent des vacations pour plusieurs collectivités ou par la décision du conseil général de substituer à des vacations des contrats d'emploi à temps non complet (exemple constaté dans le Nord) voire des contrats correspondants à des temps complets (exemple constaté dans les Hauts-de-Seine). Cette démarche a été fréquemment engagée à la suite de la loi sur la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique du 3 janvier 2001. Les références choisies pour élaborer le contrat varie selon le département ou le profil du candidat mais sont toujours choisies dans les cadres d'emploi de catégorie B, voire A, ce qui n'est pas défavorable aux intéressées. Par contre les contrats proposés ne peuvent pas déboucher sur des titularisations faute de cadre d'emploi de CCEF.

L'Etat peut, pour sa part, décider d'améliorer la situation des personnes travaillant dans les EICCF en révisant par exemple le taux de sa participation à leur prise en charge (8 € pour permettre aux associations d'aligner leur rétribution sur le salaire horaire d'une professionnelle relevant de la catégorie B (relevant du classement indiciaire intermédiaire CII) de la fonction publique (10,92 € net, indice majoré 322), légèrement inférieur au salaire de début de carrière d'un psychologue (11,56 € indice majoré 348) qui servait de référence en 1975 dans la circulaire du 29 octobre relative aux centres de planification, antérieure à la décentralisation. Cette mesure devrait s'accompagner d'une modeste augmentation des crédits alloués aux DDASS pour le conseil conjugal, sinon la revalorisation risquerait de se traduire par une réduction de l'activité financée. La prise en compte effective de la mesure pourrait cependant se heurter dans la pratique aux nouvelles règles budgétaires ; les crédits du conseil conjugal étant inscrits au BOP « familles vulnérables », les dépenses correspondantes ne sont

financées que dans la mesure où l'enveloppe allouée permet le règlement des dépenses de tutelles et curatelles. La progression de ces dépenses induites par des décisions de justice et de protection des majeurs limite d'autant dans certains départements, celle des autres actions figurant dans le même BOP.

La mesure évaluée à moins de 200 000 € apporterait, sous ces réserves, une amélioration aux conseillères conjugales et familiales qui apparaissent dans l'enquête IGAS les plus défavorisées.

Préconisation : Réévaluer le taux de participation de l'Etat au fonctionnement des EICEF et augmenter en conséquence les crédits du BOP concerné.

Beaucoup de conseillères en fonctions ont souligné la charge financière importante représentée par leur formation. Sur ce plan, une amélioration pourrait être apportée par l'intervention de l'employeur tant pour la formation menant à la qualification, que pour les actions de supervision. S'agissant des conseils généraux, principaux employeurs des CCEF, le rapport du CSFPT sur les filières sociales et médico-sociales propose l'institution d'une formation en cours de carrière quasiment inexistante aujourd'hui. « Elle pourrait être envisagée pour ceux qui souhaitent changer de métier et qui ont un certain nombre d'années de services ». D'ores et déjà, ce financement existe dans certains départements ; bien entendu la demande doit, pour être satisfaite, correspondre aux besoins prévisionnels de qualification des services.

Ce principe pourrait être rappelé aux établissements hospitaliers par la DHOS, d'autant que certains personnels de même niveau que les CCEF doivent être reclassés dans d'autres métiers à la suite d'accident ou d'usure professionnelle ou aspirent à diversifier leur parcours dans le cadre de carrières qui s'allongent.

Il ne s'applique cependant qu'aux personnels titulaires de la fonction publique.

### **2.3.2 Les options à lever pour une évolution plus importante**

#### *2.3.2.1 Vers une certification reconnue ?*

La profession est en attente de la reconnaissance d'un diplôme de CCEF. D'une manière générale, il n'y a pas de qualité du travail social sans formation reconnue, mais d'un autre côté, l'inflation des titres et diplômes n'aide ni à une visibilité extérieure ni à la construction d'une culture professionnelle commune (extrait de la conférence sur les enjeux du travail social)<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Vie sociale n° 2/2005.

Dans le cas d'espèce, les arguments favorables à la création d'un diplôme sont les suivants :

- L'instauration d'un diplôme permettrait l'harmonisation des niveaux de recrutement, du contenu des formations et du mode de validation retenu, en imposant des exigences fortes qui n'auraient plus de difficultés à être acceptées en dehors de cette circonstance.
- Le diplôme devrait être positionné à un niveau clairement identifié et opposable à tous les employeurs. **C'est le seul moyen dont dispose l'Etat pour aider à la reconnaissance statutaire des CCEF dans la mesure où il n'est pas lui-même leur employeur.**
- Il offrirait une garantie aux usagers qui s'adressent à des CCEF installées en libéral

Il est vrai que le répertoire national de la certification professionnelle pour être exhaustif ne devrait pas compter moins de 15 000 titres et diplômes dont les deux tiers pour l'enseignement supérieur, ce qui est largement dénoncé comme excessif ; dans le seul secteur social 15 diplômes d'Etat sont déjà reconnus.

A cela il peut être répondu que le diplôme d'Etat de médiateur familial a néanmoins été créé en 2004 ; et qu'en dehors des CCEF seulement trois fonctions ne bénéficient pas au niveau de leur formation de ce type de sanction :

- les médiateurs sociaux dont le niveau, le positionnement et l'exercice sont très disparates. Par ailleurs il n'existe pas de formation unique mais une grande diversité de formations utiles mais non obligatoires avant la prise de fonctions ;
- Les délégués à la tutelle et les délégués aux prestations familiales. Dans ce cas de figure également la diversité des situations exclut la création d'une formation diplômante unique pour tous.

Les CCEFP sont comme ces deux catégories en ce qui concerne le problème des niveaux et des origines variées, mais par contre elles suivent une formation qu'il serait possible de rendre homogène pour un métier doté d'un référentiel précis.

D'autres considérations peuvent être mises en avant :

- les missions des CCEF doivent d'abord être confirmées comme évoqué ci-dessus. Il serait pour le moins paradoxal de créer un diplôme au moment où la profession traverserait une crise existentielle.
- La situation de cloisonnement est déjà là, puisque le métier existe depuis plus de 70 ans... La véritable façon de le surmonter réside dans le travail en réseau et en équipes pluridisciplinaires évoqués ci-dessus.
- Deux autres pistes d'aménagement sont en outre possibles pour limiter l'écueil du cloisonnement :

- Identifier des passerelles entre le diplôme qui serait créé et d'autres certifications voisines, ce que le rapport IGAS sur la VAE recommandait fortement d'une manière générale. Cette démarche peut être faite en transversalité entre formations de même niveau ou en verticalité pour inscrire la formation dans un parcours ascensionnel de qualification.
- Faire de la formation de CCEF une spécialisation accessible principalement en formation continue. Elle serait ouverte en priorité à certaines catégories professionnelles du secteur social et médico-social qui diversifieraient ainsi leurs parcours ; ce choix favoriserait en conséquence la mobilité.

En conclusion, si les CCEF sont dotées d'un véritable référentiel d'activités et si une formation homogène et contrôlée se met en place, il ne peut être exclu de sanctionner celle-ci par un diplôme inscrit au RNCP, mais l'avantage de cette solution est à mettre en balance avec la moindre souplesse de gestion induite pour les employeurs par la création à terme d'un statut supplémentaire correspondant.

### 2.3.2.2 *Le classement de la profession*

L'inscription au RNCP soulève la question du positionnement de la formation et partant de la profession.

#### ➤ Niveau II :

L'enquête de la mission montre que les fonctions sont attractives pour des professionnelles du social et du médico-social classées en niveau B (CII) et même de niveau A dans les grilles de la fonction publique et que les candidates des cinq dernières promotions sont en majorité titulaires du niveau bac +3 et plus<sup>25</sup> ; par ailleurs les employeurs publics rencontrés affichent très largement leur préférence pour cette voie de recrutement, dans la mesure où elle leur offre des profils d'agents bien adaptés aux postes proposés, et où elle donne une occasion de mobilité à des agents ayant déjà accompli une bonne partie de leur carrière.

Ces trois éléments convergents justifieraient que la qualification de CCEF soit reconnue de niveau II. L'analyse des missions, de l'autonomie et des responsabilités des conseillères, évoquées dans la première partie du présent rapport, plaident également en faveur de cette option. Dans ce cas, deux voies pourraient être empruntées :

- Soit privilégier l'orientation thérapeutique :

La formation des CCEF pourrait être dans cette hypothèse encore plus qu'aujourd'hui orientée vers la psychologie et constituer une étape dans un parcours vers l'exercice de la thérapie. Elle pourrait être sanctionnée par une licence professionnelle (niveau II) à instituer par convention entre les écoles agréées et des universités intéressées. L'Inspection générale de l'Éducation nationale contactée, sans être hostile à ce scénario met en garde cependant, à partir d'expériences propres à son département ministériel, sur le risque de dériver vers une approche trop clinique qu'il comporterait. Cette piste pourrait en effet, à terme, remettre en cause le choix effectué en faveur d'un exercice professionnel tourné vers la prévention ;

<sup>25</sup> 52 % de niveau bac +3 ou plus, les candidates entament une deuxième carrière et la plupart sont issues du secteur social ou sanitaire.

- Soit jouer la carte de la mobilité interne au champ du travail social :

Il s'agirait de repérer dans les formations des professions proches du conseil conjugal et familial, et dans l'enseignement rénové de cette dernière les unités de valeur qui pourraient constituer « un tronc commun ».

Cette dernière voie a commencé d'être explorée lorsque la formation de médiateur familial a été mise à l'étude (en 2000/2001) et n'a pu être poursuivie à l'époque, faute d'unité de vue entre les associations en présence.

Il apparaît à la mission que la réflexion est à relancer en raison de la grande proximité entre les deux professions et de l'évolution des besoins des couples qui les amènent fréquemment à passer d'une situation à une autre sans bien comprendre la nécessité de changer d'interlocuteur.

L'idée d'un tronc commun entre les deux formations<sup>26</sup> est bien reçue a priori par la profession de médiateur et est d'autant moins rejetée par les associations regroupant les CCEF que certaines forment déjà mais de façon distincte les deux catégories professionnelles.

Plutôt que de créer un nouveau diplôme, il pourrait paraître judicieux d'étudier la possibilité d'instituer un diplôme de consultant familial avec deux options : prévention et médiation. A défaut de parvenir à cette solution qui risque de soulever des réserves en raison du caractère récent de la création du diplôme de médiateur, il serait au minimum intéressant de reconnaître l'équivalence entre certains modules des deux formations.

Les solutions ainsi envisagées nécessiteraient cependant un accord de la profession sur les critères d'accès à la formation qui seraient de bac + 2 dans le cas de la licence professionnelle et de bac + 3 ou de bac + 2 avec 3 ans d'expérience dans le cas d'une fusion avec la médiation.

Le collectif des EICCF et des CCEF et le MFPP restent attachés à une possibilité de recrutement direct, par les écoles, de bénévoles et de militantes, dotées de l'attestation de la formation à la vie. La proposition qu'ils ont avancée à ce jour limite à 200 heures la durée d'activité qui pourraient être exigée de ces candidats, ce qui n'est pas compatible avec les conditions posées par les textes sur l'accès à une formation par la VAE (3 ans dans tous les cas).

Ce sujet fait obstacle à un positionnement de niveau II ainsi qu'à celui des agents en fonctions, qui ont pour certains une longue expérience, sans avoir un niveau de diplôme initial requis à l'avenir pour suivre la formation,

Cette dernière question pourrait recevoir une réponse par la voie de la VAE comme il a été fait pour la médiation familiale. Par ailleurs, le projet de loi sur la modernisation de la fonction publique prévoit la prise en compte des acquis de l'expérience parmi les critères de sélection utilisés dans l'avenir dans le cadre des concours sur épreuves ou sur titres. Ainsi, dans l'hypothèse de la création<sup>27</sup> d'un cadre d'emploi, ouvert dans la fonction publique

<sup>26</sup> Le caractère « juridique » de la formation de médiateur présenté parfois comme un obstacle à ce rapprochement doit être ramené à de justes proportions, soit 63 heures d'enseignement !

<sup>27</sup> Ou de l'élargissement d'un cadre d'emploi existant, l'objectif poursuivi globalement étant de réduire le nombre de corps et non de l'accroître.

territoriale aux titulaires d'un diplôme de CCEF, les candidats expérimentés pourraient faire valoir leur expérience soit pour obtenir le diplôme requis par la VAE, comme indiqué ci-dessus, soit, ce qui est novateur, pour obtenir l'équivalence en vue d'une inscription au concours sur titre, sous réserve que le texte statutaire l'autorise.

Mais il est à craindre, en mettant la barre au niveau II, que beaucoup de CCEF en fonctions ne réussissent pas dans cet exercice difficile, leur exercice professionnel ne les préparant pas à conceptualiser leurs pratiques.

### ➤ Niveau III

Le positionnement de la formation au niveau III pourrait sembler plus conforme à la réalité sociologique des CCEF en fonctions (niveau de formation inférieur à bac + 2 dans une proportion qui serait élevée et surtout, formation suivie depuis plus de dix ans pour 45 % des CCEF ayant répondu au questionnaire) et plus conciliable avec le souhait des représentants de la profession quant au maintien d'un accès aux non diplômés ; il ne contribuerait pas à améliorer la situation des personnels déjà reconnus par leurs statuts antérieurs à ce niveau mais constituerait une avancée pour les autres professionnelles.

Les formations de niveau III peuvent être suivies à partir du niveau bac ou équivalent, mais elles sont d'une durée très supérieure à celle des CCEF (1200 h à 1400 h de formation théorique et des stages pratiques). La mission suggère de s'inspirer de la formation d'animateur qui admet des candidats sans diplôme mais exige d'eux, par contre, soit 3 ans d'activités soit le brevet d'animation socio-éducative (qui sanctionne une expérience d'au moins 2 ans) et la formation dure 800 h plus un stage de 4 mois. Ce schéma pourrait être proposé pour la réforme de la formation des CCEF (la formation à la vie étant prise en compte avec une expérience de 2 ans pour les bénévoles ou les salariées sans diplômes). Le rapprochement avec la profession de médiateur familial pourrait être recherché par des dispenses d'enseignement dans ce cursus au profit des conseillères conjugales titulaires de la certification.

Préconisation : Etudier la possibilité de modules de formation communs entre la médiation familiale et le conseil conjugal et familial.

L'acceptation d'une réforme de cette nature conditionne en tout état de cause la revalorisation réelle du métier, un classement supérieur à celui proposé par le CNFPT (IV) ne pourra en effet, comme expliqué ci-dessus, être obtenu que sur la démonstration d'un niveau de formation le justifiant, à travers un diplôme (d'Etat ou non) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles...

Préconisation : Rechercher un accord avec la profession en vue d'une certification inscrite au RNCP, une solution VAE étant proposée pour régulariser les personnes en activité.

Pour tous les employeurs, le niveau de formation initiale est déterminant pour le positionnement du statut, la reconnaissance dans les grilles salariales des conventions collectives ou la négociation du contrat au cas par cas.

Cette question est incontournable et les avancées que peut proposer la mission trouvent là leur limite.

## CONCLUSION

Le conseil conjugal et familial trouve son origine dans le bénévolat et le militantisme dont il ne s'est pas encore totalement dégagé ; mais il est exercé aujourd'hui en grande partie par des femmes qui revendiquent la possibilité d'en faire leur métier avec des conditions de travail et de rémunérations convenables.

Salariées, elles relèvent souvent de plusieurs employeurs et ne parviennent pas toujours à effectuer un temps de travail complet ; surtout elles sont payées, encore souvent, à la vacation à un taux horaire voisin du SMIC, alors même qu'elles doivent supporter leurs frais de formation et que les compétences mises en œuvre mériteraient un autre niveau de rétribution.

Dans les cas les plus favorables, elles sont contractuelles de structures publiques et bénéficient de rémunérations calculées sur la base de grilles de titulaires de catégorie B voire A, ou titulaire d'un corps correspondant à leur qualification antérieure-puisque beaucoup d'entre elles sont à mi-carrière dans la fonction publique lorsqu'elles obtiennent un poste de CCEF.

La demande porte, dans ces situations, plus sur la reconnaissance de leur identité professionnelle. Celle-ci ne leur semble pas prise en compte en l'absence de statut spécifique.

La mission estime cependant que cette absence de statut est consécutive à d'autres problèmes à traiter préalablement :

- Accessoirement, une appellation qui reflète mal la réalité des fonction et donne une image désuète du métier.
- Principalement, des missions qui méritent d'être confirmées au plan politique ; une professionnalisation encore insuffisante en l'état actuel de la formation, peu homogène et non inscrite au répertoire des certifications professionnelles.

Pour avancer sur ces sujets, la profession doit surmonter ses contradictions et faire soit le choix du maintien du dispositif de formation ouvert à toutes, plus favorable au militantisme qu'aux salariées, soit accepter sa rénovation et un autre mode de sélection permettant de mieux positionner la profession. De son côté, l'Etat au-delà de quelques mesures immédiates visant à améliorer les situations les plus difficiles, peut prendre des décisions visant à renforcer le rôle des CCEF et des structures qui les emploient, et ouvrir le chantier d'une rénovation de la formation, qui pourrait mener à une certification, articulée avec d'autres diplômes et particulièrement celui de médiateur familial.

C'est le renouvellement de la profession, dont la moyenne d'âge est élevée, qui dépend de ces options et de ces mesures.

**LISTE DES ANNEXES**

## **LISTE DES ANNEXES**

- Annexe n° 1 :** lettre de mission
- Annexe n° 2 :** liste des personnes rencontrées
- Annexe n° 3 :** liste récapitulative des préconisations de la mission
- Annexe n° 4 :** résultats des enquêtes
- Annexe n° 5 :** questionnaires
- Annexe n° 6 :** note sur le dénombrement des CCEF
- Annexe n° 7 :** note de comparaison des formations de CCEF
- Annexe n° 8 :** comparaison entre trois professions d'intervention auprès des familles
- Annexe n° 9 :** tableau de comparaison entre CPF et EICCEF
- Annexe n° 10 :** présentation de profils de conseillères conjugales et familiales

**Annexe n° 1 : Lettre de mission.**



Je souhaite qu'une enquête d'évaluation soit menée par l'Inspection générale des affaires sociales afin d'apporter des propositions de solutions à ce problème.

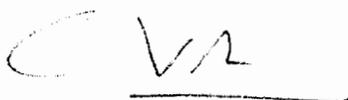
C'est pourquoi vous établirez un état des lieux des activités et des fonctions des conseillers conjugaux et familiaux, de la diversité des structures gestionnaires où ils exercent ainsi que des différents types de contrat de travail et de niveaux de rémunération dont ils disposent.

Sur la base de ce diagnostic vous proposerez des mesures de nature à résorber la précarité de l'emploi et harmoniser les modalités de recrutement et de rémunération de ces professionnels.

Vous vous attacherez, en outre, à évaluer l'impact financier des différentes solutions envisagées.

Je souhaiterais que les conclusions de cette mission soient remises dans un délai de cinq mois.

Je vous prie de croire, Madame la Chef de service, à l'assurance de ma considération distinguée.



Catherine VAUTRIN

Madame Marie-Caroline BONNET-GALZY  
Chef de service  
Inspection générale des affaires sociales  
25-27, rue d'Astorg  
75008 PARIS

**Annexe n° 2 : Liste des personnes rencontrées.**

## **Annexe 2 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES**

### **Au niveau national**

#### **Cabinet de la Ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité**

Monsieur Jean Paul Le DIVENAH, directeur de cabinet

Madame Elise BENOLATTI, conseillère technique

#### **Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**

##### **Ministère de la santé et des solidarités**

###### **- Direction générale de l'action sociale (DGAS)**

Madame Maryse CHAIX, sous directrice de l'animation territoriale et du travail social

Madame Raymonde MICHEL, chef du bureau des professions sociales et du travail social

Monsieur Laurent WILLEMAIN, adjoint au chef de bureau 4 A

Madame Julie HURTAUD, bureau 4 A

Madame Marlèna Moulin, bureau enfance et famille 2 B

###### **- Direction générale de la santé (DGS)**

Monsieur Patrick AMBROISE, chef de bureau de la santé des population (F 6)

Madame Anne Marie SERVANT, chargée de mission santé des jeunes

Madame Béatrice BOISSEAU-MERIEUX, chargée de mission IVG

Madame Nicole MATET, chargée de mission contraception

Madame Chantal FROGER

Madame Zinna BESSA

###### **- Service du Droit des Femmes**

Madame Joëlle VOISIN, chef de service

Madame Nicole MICHEL, chef de bureau des droits personnels et sociaux

Madame Catherine BORSI-SERHAN,

#### **Ministère de l'Intérieur**

##### **- Direction générale des collectivités locales**

Monsieur Pascal GIRAULT, sous directeur « Elus locaux et fonction publique territoriale »

Madame Nathalie CUVILLIER, chef de bureau

Monsieur JP DONNAT

#### **Ministère de l'Education Nationale**

##### **- Direction de l'enseignement scolaire**

Madame Christine VEYRET, adjointe au chef de bureau de l'action sanitaire et sociale et de la prévention

Madame Félicia NARBINI, responsable du dossier « éducation et santé »

Madame Danielle NEULAT,

##### **- Inspection générale de l'Education Nationale**

Monsieur François PERRET, Doyen

##### **- Délégation Interministérielle à la Famille (DIF)**

Monsieur Dominique de LEGGE, délégué interministériel

Madame Michèle LE GAUYER- ROSSI, chargée de mission

Madame Hélène SAVIALLIS, chargée de mission

- **Association des départements de France (ADF)**

Monsieur Jean Michel RAPINAT

- **Association Nationale des directeurs d'action sociale et de santé des conseils généraux (ANDASS)**

Madame Geneviève AVENARD, directrice

Madame Catherine TISSERAND, médecin PMI

Madame Marie France MOURET, chargée de mission

- **INSERM**

Madame Claudine PHILIPPE, chercheur(e) à l'INSERM, CRESP (Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique)

- **CNAF**

Monsieur Tahar BELMONES, directeur de l'action sociale

Madame Véronique DELAUNAY-GUIVARCH

- **UNAF**

Madame Danielle QUANTINET, administratrice

Florence N'DA KONAN, chargée de mission

- **CFDT**

Monsieur Jean-Claude LE LAY,

Madame Sylvie AMARAL-VACHEZ, chargée de mission

**Associations:**

- **Association Française des Centres de Consultation Conjugale (AFCCC)**

Monsieur Claude VICARD, chargé de mission

Madame Maryse PASCAU, conseillère conjugale et familiale, formatrice en relations humaines

Madame TICO, responsable de la formation

Monsieur Claude HERAUD, président de la fédération Ile de France

Monsieur Vincent COCQUEBERT, secrétaire général fédération Ile de France

Madame Martine MOLLET-SUCHEL, conseillère conjugale et familiale

Madame Nathalie GRAHAM, conseillère conjugale et familiale

- **Association nationale des conseillers conjugaux et familiaux (ANCEFF)**

Madame Agnès DENIS, présidente

Monsieur Albert MOYNE, chargé de mission

Madame Victoria MIZRAHI, secrétaire

- **Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF)**

Madame Françoise LAURAND, présidente

Madame Annie de PALMA, chargée de mission

Madame Fatima LALEM, chargée de mission

Madame PRIZACK, présidente Loiret

Madame GARIN, CESF

- **Association Nationale des Centres d'Interruption de grossesse et de Contraception**  
Madame Florence BARUCH-ALBERTO, présidente et présidente de la commission permanente du CSIS  
Madame Martine CHOSSON, conseillère conjugale et familiale

- **CLER Amour et Famille**  
Monsieur de NORAY, président

- **Fédération Nationale Couples et Familles**  
Madame Martine CACHEUX, présidente

- **Fédération Nationale des Ecoles de Parents et des Educateurs**  
Madame Françoise NERISSON, responsable de la formation  
Monsieur Falim DIDANE, responsable de l'animation du réseau

- **Centre National d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDF)**  
Madame Annie GUILBERTEAU, directrice générale  
Madame Anita TOSTIVINT, conseillère technique- psychologue  
Madame Joëlle BRAEUNER,  
Madame MARET, conseillère

- **Fédération Nationale des associations Familles Rurales (FNAFR)**  
Madame Le NEVE, administratrice et présidente région Centre  
Madame Anne Marie BOUVIER,  
Monsieur FANICHER, président de la fédération départementale du Loiret  
Madame MALASSET, directrice de la fédération départementale du Loiret  
Madame PAILLAT, conseillère conjugale et familiale

**Le Groupe national d'information et d'éducation sexuelle GNIES (collectif)**  
Marie laure GOSSELIN, coordinatrice (UNSA)  
Fatima LALEM, Mouvement français pour le planning familial  
Philippe NOTTIN Ligue française de l'enseignement

- **Union nationale des associations pour la défense des familles et de l'individu victimes de sectes (UNADFI)**  
Madame PICARD, présidente

- **Fédération Nationale de la médiation familiale**  
Monsieur Roger LECOMTE

- **Conseillère libérale**  
Madame MISRAHI, conseillère conjugale et familiale, conseillère en sexologie

## **II. Au niveau départemental**

### **Côte d'Or**

- **Conseil général**  
Madame Geneviève AVENARD, directrice  
Madame Cissay, médecin responsable PMI  
Madame le docteur TISSERAND, médecin PMI  
Madame Sainte Barbe, médecin

Madame Patricia Jourd'heuil, conseillère conjugale

- **DRASS**

Madame Jacqueline IBRAHIM

Monsieur le docteur FROMAGET, médecin inspecteur

- **Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales**

Madame Francette Meynard, directrice

Madame de la MARTINECOURT, Assistante sociale

Madame MENARD, pôle social

- **Centre de prévention universitaire**

Madame le docteur SCEMANA

Madame PATRIAT, conseillère conjugale et familiale

- **ORS BOURGOGNE**

Madame Cinthia MORNY

- **Inspection académique**

Madame le Docteur LABAYE, service de santé scolaire

- **CHRU de DIJON**

Monsieur le Docteur TACQUE, médecin coordinateur du centre d'orthogénie

Madame Christine VANESSE, conseillère

Madame Ratero BUJADOUX

- **Associations**

**Cler**

Madame Anne Napoléoni, responsable pour la cote d'or

**Ecole des parents et des Educateurs**

Madame VALROFF, présidente

Madame Anne NAPOLEONI, coordinatrice

**Nord**

- **Conseil général**

Madame le docteur Marie Pierre VITTRANT, directrice service PMI

Madame MARTHEZ,

- **Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales**

Monsieur PRUEL, directeur

Madame Chantal MAURY, responsable du service des politiques de développement social

Mademoiselle Sadia HADJLOUM, responsable du dossier (mission CCF)

Mademoiselle Chantal COURDAIN, responsable du Pôle santé social de Valenciennes

Madame Anne DEUFF, inspectrice

Mesdames Anne DUCHEMIN et Aurélie DUTEILLE, assistantes sociales

- **DRASS**

Madame Elisabeth VERITE, médecin inspecteur régional adjoint

- **Centre hospitalier de Roubaix**

Monsieur Jean Philippe WILLEM, responsable de la cellule d'analyses stratégiques

Monsieur le docteur Philippe LEFEBVRE, chef de service, service d'orthogénie de

ROUBAIX

- **Associations**

**Couples et familles :**

Madame Christine LASSERRE, présidente

Mesdames Marie christine FRAPPE et Martine CACHEUX, conseillères

**CLER :**

Mesdames Christiane FEROT et Madame Martine FAUCRET, conseillères conjugales

**Nouveau Planning familial :**

Madame MartineLENOIR, conseillère  
MesdamesVéronique SEHIER et madame Corinne HAEZEBROUCK

**Planning familial du Val de Sambe**

Madame cécile JOUNIAU

**CFDL :**

Madame Marie jo LHOMME

**CIDFF :**

Mesdames Myriam DUBOIS, éducatrice à la vie et madame Jeanine LEY, directrice

**Loiret**

- **Conseil Général**

Madame le docteur LEMAIRE, médecin départemental responsable de la mission PMI

- **Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales**

Monsieur LE GALL, directeur

Monsieur LECLERC, directeur adjoint

Madame le Docteur ECHARD-BEZAULT, médecin inspecteur de santé

Madame PEYROUX, conseillère technique en soins infirmiers

Madame LECLERC, inspecteur principal- responsable du Pôle LCE

Madame HEYLER, conseillère technique en travail social- Pôle LCE

Madame LAURAN,

- **DRASS**

Madame LIPIRA, conseillère technique régionale en travail social

- **Centre Communal d'Action Sociale**

Monsieur DELAUNEY, directeur

- **Centres Hospitaliers**

Madame PETUL, cadre au CHRO

Madame DEMEURANT, conseillère conjugale et familiale du CH de Pithiviers

- **Education nationale**

Madame BREJAT, inspection d'académie

- **Familles rurales**

Madame LeNEVE, présidente

Monsieur FANICHER

Madame PAILLAT

Madame MALASSENET

- **Mouvement français pour le Planning familial**

Madame PRISACK, présidente

Madame GARIN

- **Association « Aide dans les conflits familiaux »**

Madame ROUSSEAU, présidente du Loiret

**Val de Marne**

- **Conseil général**

Madame le docteur LEROUX, directrice PMI

**Hauts de Seine**

- **Conseil général**

Madame le docteur Marie Françoise MOURET, responsable PMI

**Annexe n° 3 : Liste récapitulative des préconisations de la mission.**

### Annexe 3: liste récapitulative des préconisations

N°	Intitulé de la préconisation tel que formulé dans le rapport	Autorité(s) responsable(s)
1	Etudier avec l'assemblée des départements de France, la possibilité de procéder à intervalles réguliers à l'évaluation de l'activité des structures d'information et de conseil conjugal et familial.	DGS/DREES
2	Faire prendre en compte la profession dans les fichiers métiers de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.	DGAS
3	Demander à l'ANPE de procéder à une réécriture de la fiche ROME correspondant au CCEF.	DGAS
4	Faire respecter l'obligation pour les organismes de formation de rendre leur rapport d'activité annuel l'exploiter, faire une communication de cette analyse en CSIS.	DGAS
5	Mettre au point avec l'Education nationale, une remontée régulière de données sur l'éducation à la sexualité comportant des informations sur les partenariats avec des intervenants externes aux établissements scolaires.	DGS /DREES
6	Etudier avec l'Association des départements de France (ADF), la possibilité de donner suite aux propositions du CSIS pour renforcer au plan réglementaire le rôle des centres de planification.	DGS
7	Etudier la possibilité d'intégrer EICCF et CEPF dans un réseau unique de prévention.	DGS
8	Intégrer les CCEF dans les réseaux de périnatalité.	DGS/DHOS
9	Inciter les CCEF à participer aux REAAP	DIF
10	Elargir la compétence du groupe de travail constitué pour élaborer un indicateur de performance relatif à la médiation familiale, au conseil conjugal et familial.	DGAS/DIF
11	Donner suite au rapport IGAS sur les violences familiales notamment en ce qui concerne la différenciation entre les lieux d'écoute et les lieux d'hébergement et le financement autonome de la mission d'écoute	DGAS/SDEF
12	Inscrire la problématique de la professionnalisation des CCEF dans le programme de travail de la commission professionnelle du travail social.	DGAS

13	Articuler avec la CPC, la commission nationale d'agrément des écoles de CCEF, après avoir revu sa composition	
14	Etablir un référentiel d'activité et un référentiel compétences.	DGAS
15	Sur la base de ces travaux, rendre la formation homogène.	DGAS
16	Faire adapter une charte de déontologie pour l'ensemble de la profession.	DGAS
17	Modifier l'appellation de la profession.	DGAS/SDEF
18	Prendre une position d'attente à l'égard du projet de statut proposé par le CSFPT.	DGAS
19	Réévaluer le taux de participation de l'Etat au fonctionnement des EICEF et augmenter en conséquence les crédits du BOP concerné.	DGAS
20	Etudier la possibilité de modules de formation communs entre la médiation familiale et le conseil conjugal et familial.	DGAS
21	Rechercher un accord avec la profession en vue de la création d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, une solution VAE étant proposée pour régulariser les personnes en activité.	DGAS

**Annexe n° 4 : Résultats des enquêtes.**

## Introduction

En l'absence d'études de références, des enquêtes ont été menées par la mission pour établir l'état des lieux demandé dans la lettre de mission. Elles ont été réalisées par la voie de questionnaires diffusés auprès des organismes de formation, de conseillères en fonction et d'employeurs associatifs et publics entre mai et juin 2006.

L'annexe présente les résultats de ces investigations visant à recueillir les éléments de constat (si possible quantifiés) sur le profil, la formation, les conditions de travail et de rémunération, les pratiques des personnes qui exercent en tant que conseillères conjugales et familiales (CCEF).

## Méthode

### *1.1 L'administration des questionnaires*

Cinq questionnaires différents ont ainsi été élaborés par la mission selon le positionnement des personnes ou des institutions qui interviennent sur ce secteur : il s'agit de questionnaires auprès des organismes de formation (A), auprès des employeurs de CCEF : employeurs associatifs (B1), conseils généraux (B2), hôpitaux (B3), autres employeurs (B4) et auprès des conseillères conjugales et familiales (CCEF) (C) puis (C')<sup>1</sup>.

La procédure de test et d'envoi des questionnaires a été déterminée avec les principaux interlocuteurs de la mission. Elle s'est déroulée entre mai et juin 2006. Elle reflète la difficulté de donner une visibilité à cette profession mal connue et peu étudiée.

#### 1. Envois du questionnaire par le canal associatif en mai 2006

Les principales fédérations associatives ont proposé d'adresser les questionnaires "employeurs associatifs" et éventuellement « formation », à leurs associations locales, celles-ci transmettant le questionnaire CCEF (C) à leurs propres salariés.

Un questionnaire C'a par ailleurs été transmis par l'Igas sur la base de la liste des adhérents de l'association nationale des conseillers conjugaux et familiaux (ANCCEF), afin de contacter les CCEF exerçant en libéral ainsi que des employeurs d'autres structures que les conseils généraux et les hôpitaux comme par exemple les CAF. Les adhérentes CCEF de l'association nationale des centres d'interruption de grossesse et de contraception (ANCIC), sur la proposition de l'association, en ont également été destinataires.

#### 2. Envois aux autres employeurs potentiels en mai, juin 2006

- L'association nationale des directeurs d'action sociale et de santé des conseils généraux (ANDASS) a mis en ligne sur son site intra net les questionnaires concernant les Conseils

---

<sup>1</sup> Voir lettres d'accompagnement en fin d'annexe et questionnaires en annexe 5

## Annexe 4 – Résultats bruts à l'enquête

généraux espérant sans beaucoup de succès, toucher ses 81 adhérents et les 999 centres de planning qui en dépendent directement ou non.

Par ce canal la mission comptait voir diffuser :

- le questionnaire "employeurs (B2)" aux conseils généraux
  - et le questionnaire "employeurs hôpitaux (B3)" aux hôpitaux du département ;
  - chaque type de structures remettant le questionnaire (C) aux CCEF que leurs structures salarient directement.
- Devant le peu de diffusion des questionnaires par ce biais, un nouvel essai a été tenté par le canal du président de la conférence des directeurs d'hôpitaux auprès de ces structures en juin 2006.
  - Une investigation plus qualitative auprès des conseils généraux a été également faite par le canal de l'association des départements de France (ADF) sans plus de succès (14 réponses).

### 1.2 Les retours

La gestion des retours et l'exploitation ont été assurées par l'IGAS

**Tableau 1 – Taux de réponses à l'enquête**

	Nombre total connu ou estimé	Nombre de questionnaires envoyés	Taux de sondage	Nombre de questionnaires exploités	Taux de réponse global/ population connue
	(1)	(2)	(2)/(1)	(3)	(3)/(1)
<b>1- Organismes de formation (A)</b>	22	22	100%	20	91%
<b>2 - Employeurs de CCEF (B)</b>					
2.1 - employeurs associatifs (B1) des 7 fédérations ou associations nationales	150	127	85%	85	57%
2.2 - employeurs associatifs (B1) d'autres associations	?	26	?	2	
2.3 - conseils généraux (B2)	101	?	?	4	4%
2.4 - hôpitaux (B3)	650	?	?	25	4%
2.5 - autres employeurs (B4)	?	26	?	0	
<b>3 -Conseillères conjugales et familiales (CCEF) en fonction (C) et (C')</b>			?		
3.1 - salariés et libérales d'employeurs associatifs (C) des 7 fédérations ou associations nationales	669	?	?	214	32%
3.2 - salariés et libérales d'employeurs associatifs (C) d'autres associations		?	?	51	
3.3 - salariés des conseils généraux (C)	?	?	?	11	
3.4 - salariés des hôpitaux (C, C')	?	?	?	21	
3.5 - salariés d'autres employeurs (C, C')	?	?	?	2	
3.6 - Autres questionnaires (C) origine non identifiée			?	13	
<b>4 - Bénévoles d'employeurs associatifs (non enquêtés)</b>	548	-	-	-	-

Source 2.4 : La statistique annuelle des établissements établie par la DREES recense environ 650 établissements ayant réalisés des IVG en France métropolitaine en 2004, in DREES Études et résultats n° 522 septembre 2006 "les interruptions volontaires de grossesses en 2004" Annick Vilain.

Source : enquête IGAS

Lecture du tableau : le taux de réponse concernant les réponses des CCEF salariés (questionnaire C et C') peut-être estimé à un tiers (32%) pour les 7 fédérations associatives employeurs contactées par la mission.

Les associations se sont en général fortement mobilisées pour diffuser et répondre à l'enquête : presque toutes celles qui sont agréées pour dispenser la formation de CCEF et les deux tiers des associations affiliées à une fédération ou associations nationales qui ont été contactées ont ainsi répondu ; ce qui n'a pas été le cas des autres partenaires.

## 2 L'estimation du nombre de CCEF

1 - Une première estimation à partir des réponses des employeurs et des conseillères aux différents questionnaires chiffrerait à environ 2 200 le nombre de CCEF salarié, en libéral ou bénévoles en 2005.

**Tableau 2 – 1<sup>ère</sup> Estimation du nombre de CCEF**

	Nombre total connu ou estimé (1)	Nombre de questionnaires exploités (3)	Taux de réponse global/ population connue (3)/(1)
(1) salariés et libérales d'employeurs associatifs (C) des 7 fédérations ou associations nationales	669	214	32%
(2) autres salariés et libérales d'employeurs associatifs (C) d'associations	200	64	32%
(1)+ (2) Ensemble CCEF salariés et libérales	869		
(3) dont un seul employeur	617		
(4) salariés des conseils généraux (C)	290		
(5) salariés des hôpitaux (C, C')	728		
(6) salariés d'autres employeurs (C, C')	?	2	
<b>(3) à (6) Conseillères conjugales et familiales (CCEF) en fonction (C) et (C')</b>	<b>1 636</b>	<b>312</b>	
Bénévoles d'employeurs associatifs (non enquêtés)	548		
<b>Ensemble 1<sup>ère</sup> estimation CCEF salariés, en libéral ou bénévoles</b>	<b>2 184</b>		

(1) estimation du nombre de CCEF salariés par des associations à partir du nombre moyen de CCEF de ces associations par fédération ou association nationale si le nombre ne leur est pas connu.

(2) estimation à partir du taux de réponse globale des 7 fédérations ou associations nationales aux réponses "Autre "ou origine du questionnaire "non déterminé.

(3) réponse au questionnaire C : 71% des CCEF salariés des associations déclarent n'avoir qu'un seul employeur.

(4) et (5) hypothèse forte compte tenu de la faiblesse du taux de réponse : estimation du nombre de CCEF salariés à partir du nombre moyen de CCEF dans ces structures : 56 CCEF dans 25 hôpitaux, soit 2,2 par hôpitaux et 23 CCEF dans les 4 conseils généraux soit 5,8 par conseil général, en pondérant par un nombre arbitraire de 50% de ces structures employant des CCEF.

Le tableau suivant donne détail de l'estimation pour les 7 fédérations ou associations nationales ayant participé à la diffusion de l'enquête.

**Tableau 3 - Extrapolation en fin 2005 des effectifs CCEF des employeurs associatifs**

par association (hors autres)	Nombre total connu ou estimé (*)			Répartition par fédération ou association nationale		
	Nombre d'employeurs recensés	Nombre de CCEF recensés ou estimés	Nombre de CCEF bénévoles recensés ou estimés	Nombre d'employeurs recensés	Nombre de CCEF recensés ou estimés	Nombre de bénévoles recensés ou estimés
1 MFPF Confédération du Mouvement français pour le planning familiale (MFPF)	70	318	210	47%	48%	38%
2 AFCC Association française des centres de consultation conjugale (AFCCC)	29	103	6	19%	15%	1%
3 CLER Amour et Famille Centre de liaison des équipes de recherche (CLER)	1	61	215	1%	9%	39%
4 FNEPE Fédération nationale des Ecoles de parents et des éducateurs (FNEPE)	12	70	4	8%	10%	1%
5 FNCF Couple et Familles (FNCF)	16	90	106	11%	13%	19%
6 CNIDFF Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF)	20	25	7	13%	4%	1%
7 FNFAR Fédération nationale des associations de familles rurales (FNAFR)	2	2	0	1%	0%	0%
<b>Ensemble</b>	<b>150</b>	<b>669</b>	<b>548</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(\*) Estimation en italique si non connu par l'association à partir du nombre moyen de CCEF salarié(e)s tel que répondu à l'enquête

Lecture du tableau : au total le nombre de CCEF salarié(e)s d'une des fédérations associatives peut être estimé à environ 670 personnes. Le nombre de bénévoles extrapolé à partir de la moyenne par association serait d'environ 550. Soit un total d'environ 1 200 CCEF salariés ou

## Annexe 4 – Résultats bruts à l'enquête

bénévoles en fin 2005 intervenant dans 150 associations ou fédérations locales ou départementales (une seule étant uniquement nationale).

2 - Une autre estimation, également assez fruste, peut être effectuée à partir des flux de formés des organismes de formations répondant à l'enquête.

**Tableau 4 – 2<sup>ème</sup> estimation du nombre de CCEF**

1	- Flux annuels bruts de sorties de formation 2001-2005	508
2 (=1/5)	- Flux moyen par an	102
3	- dont CCEF salariés, vacataires ou en libéral	55%
4 =2*55%	- Flux moyen CCEF salariés, vacataires ou en libéral par an	56
5	- <b>Flux CCEF salariés, vacataires ou en libéral sur 29 ans</b>	<b>1 627</b>
6	- Bénévoles nombre estimé en 2005	548
5+6	- <b>Estimation de CCEF salariés, en libéral ou bénévoles</b>	<b>2 175</b>

L'ensemble des flux annuels de sorties de formation serait d'après les réponses brutes de 19 organismes, d'au moins 508 personnes formées sur la période 2001-2005 (voire 2006 pour certaines réponses), soit une moyenne de flux de sorties de 102 par an.

56 d'entre elles seraient en activité de CCEF (salariés, libérales ou vacataires) si on leur applique la proportion de 55% des personnes de la dernière ou avant dernière promotion sortie depuis au moins un an qui sont CCEF salariés, vacataires ou en libéral selon les réponses apportées sur la situation à l'issue de la formation pour 172 personnes.

Au total l'estimation du nombre de CCEF salariés ou en libéral serait de 1 627, si l'on considère ce flux constant sur les 29 dernières années, en remontant à la promulgation de la loi légalisant l'interruption volontaire de grossesse (IVG), dite "loi Veil" du 17 janvier 1975.

Avec les 548 bénévoles estimées, cette estimation de 2 175 est du même ordre de grandeur que la précédente.

## Les Résultats bruts à l'enquête

### 1 L'enquête auprès des organismes de formation

Les 20 réponses sur les 22 organismes habilités identifiés au départ par la mission émanent des sept associations suivantes : l'Association française des centres de consultation conjugale (AFCCC), Amour et Famille, Centre de liaison des équipes de recherche (CLER), Couple et Familles (FNCF), la Fédération nationale des Ecoles de parents et des éducateurs (FNEPE), la Fédération nationale des associations de familles rurales (FNAFR), de l'Institut des sciences de la famille à LYON et de la Confédération du Mouvement français pour le planning familiale (MFPPF). Le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) n'assure plus cette formation depuis 2001.

Les personnes ayant renseigné le questionnaire sont principalement les responsables ou coordonnatrices de formation (pour 11 réponses) ou la directrice ou la présidente (6 réponses) mais aussi la secrétaire des études et une conseillère (1 réponse chacune)<sup>2</sup>.

#### 1.1 Recrutement

**Tableau 5 : Flux annuel d'entrées et de sorties des organismes répondants à l'enquête**

	Flux annuel d'entrées	Nombre d'OF répondants à la question (*)	Flux annuel de sorties	Nombre d'OF répondants à la question (*)
2001	201	12	69	6
2002	250	13	67	7
2003	234	13	134	12
2004	233	13	139	14
2005 ou 2006	194	10	99	10
<b>Ensemble des réponses 2001-2005</b>	<b>1 112</b>	<b>20</b>	<b>508</b>	<b>19</b>
<i>moyenne 2001-2005</i>	222		102	

(\*) Les OF n'ont pas systématiquement chaque année d'entrées en formations ou de sorties avec attestation.

Source : Enquête IGAS

Lecture du tableau : Les organismes n'ont pas systématiquement chaque année d'entrées en formations ou de sorties avec attestation. Les évolutions sont de ce fait et du fait de faibles effectifs annuels très erratiques et peu interprétables.

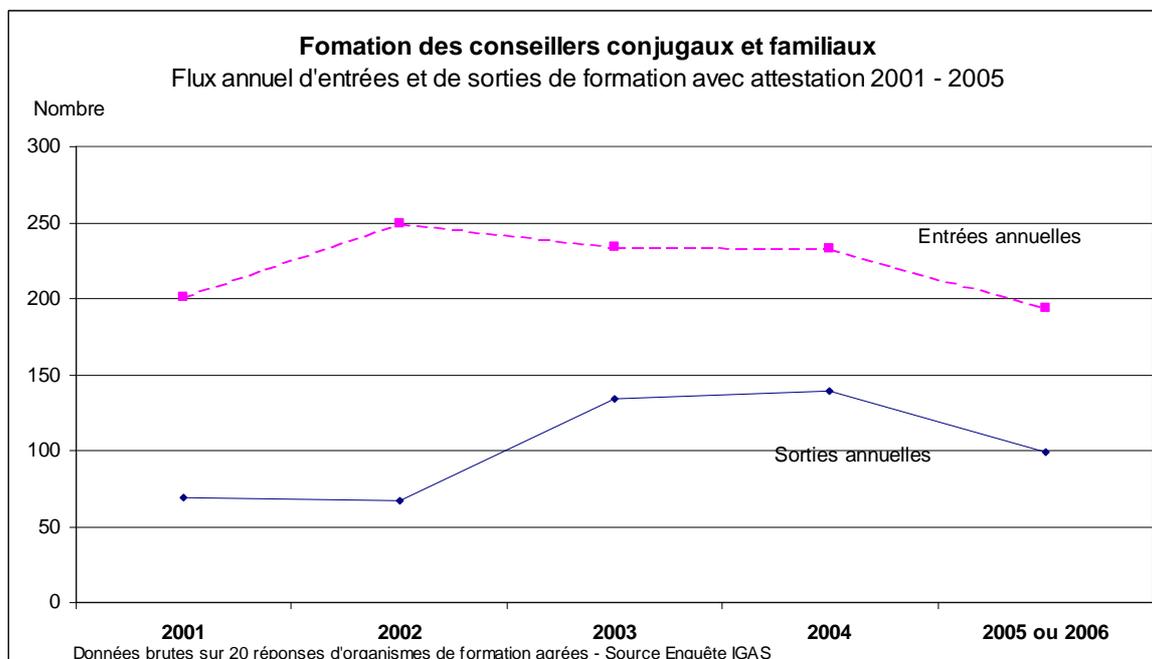
Au total, le nombre d'entrées est de 1 112 entre 2001 et 2005 ne donnant pas systématiquement lieu à des sorties avec attestations un ou deux ans plus tard.

Le nombre de sorties de formation entre 2001 et 2005 (ou 2006) avec attestation est de 508 selon les réponses de 19 des 20 organismes répondant à l'enquête. Ce flux est de l'ordre de 100 conseillères conjugales et familiales formées par an sur cette période. Ces attestations concernent des personnes qui peuvent devenir CCEF salarié(e) ou bénévole. Les durées

<sup>2</sup> Une non réponse à cette question.

## Annexe 4 – Résultats bruts à l'enquête auprès des organismes de formation

d'obtention de l'attestation sont très différentes (entre 2 ans et parfois 7 ans comme précisé par un interlocuteur de la mission) durée non demandée dans le questionnaire. Les effectifs des années de sorties ne correspondent donc pas à des "promotions" d'entrées. On constate cependant une importante défection sur ces 5 années : 222 entrées annuelles en moyenne sur ces 5 ans pour 102 attestations annuelles ; s'agit-il d'arrêts en cours de formation ? De non obtention du diplôme en fin de formation ?



**Tableau 6 : Évolution des flux annuels d'entrées 2001 - 2005**

*	Nombre d'OF répondants à la question (*)	%	Flux annuel d'entrées	%
en augmentation	4	21%	34	17%
stable	7	37%	88	43%
en diminution	5	26%	46	22%
sens indéterminé	3	16%	37	18%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>
NR à la question ou inactif	1		5	
Total répondants à l'enquête	20		210	

(\*) Les OF n'ont pas systématiquement chaque année d'entrées en formations ou de sorties avec attestation.  
Source : Enquête IGAS

Lecture du tableau : seuls 4 des 20 organismes de formation répondant à l'enquête voient leur flux annuel d'entrées en formation augmenter entre 2001 et 2005. Leur flux d'entrées entre 2001 et 2005 correspond à 17% de l'ensemble des flux d'entrées de la période. Ce flux est plutôt stable pour 7 organismes (43% des flux d'entrées) et en diminution pour 5 autres. Au total, c'est plutôt une stabilité ou une augmentation des flux d'entrées qui prévaut sur ces cinq dernières années. Un organisme précise que le nombre d'inscrits se situe pour lui entre 20 et 25, et que ce chiffre est constant depuis des années.

Avec un recul plus grand dans le temps, ces flux semblent en baisse par rapport à la période antérieure : l'association nationale des conseillers conjugaux et familiaux (ANCCEF) a en effet indiqué à la mission un flux de l'ordre de 800 personnes formées entre 2000 et 2004, à comparer au flux de 500 sur la période récente.

**Tableau 7 - Si le tableau fait apparaître une diminution des effectifs, estimez-vous que celle-ci est imputable**

Plusieurs réponses possibles par OF	Nombre d'OF répondants à la question	%
(a) Au coût de la formation :	5	63%
(b) A un intérêt moindre pour la fonction :	2	25%
(c) A l'insuffisance des débouchés :	3	38%
(d) Autre :	4	50%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>
Nombre de réponses à la question	14	
Dont		
1 seule réponse par OF	3	
2 réponses par OF	1	
3 réponses et plus par OF	4	
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>8</b>	

Source : Enquête IGAS

Lecture du tableau : le coût de la formation est la raison la plus souvent évoquée de diminution des effectifs : elle est avancée, seule ou avec d'autres causes par 5 des 8 organismes qui répondent à la question. Aucune raison n'a été évoquée en cas d'augmentation des effectifs.

**Tableau 8 - Flux d'entrées et de sorties 2001-2005 par région de l'organisme de formation**

* index	Région	Flux 2001-2005		Répartition en %	
		Total entrées 2001-2005	Total sorties 2001-2005	Total entrées 2001-2005	Total sorties 2001-2005
1	1.1. ILE DE France	420	224	38%	44%
2	8.2. RHONE-ALPES	379	139	34%	27%
3	3.1. NORD-PAS DE CALAIS	79	35	7%	7%
4	7.3. MIDI-PYRENEES	62	20	6%	4%
5	9.3. PROVENCE-ALP.-C.A.	57	17	5%	3%
6	5.2. PAYS DE LA LOIRE	48	46	4%	9%
7	9.1. LANGUEDOC-ROUS.	41	11	4%	2%
8	7.2. AQUITAINE	16	16	1%	3%
9	2.4. CENTRE	10	0	1%	0%
	<b>Total</b>	<b>1 112</b>	<b>508</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête IGAS

Lecture du tableau : Les organismes implantés en régions Île de France et Rhône Alpes ont formé plus de 70% des entrées en formation (72%) ou des sorties avec attestation (71%) de 2001 à 2005. Il s'agit principalement des départements de Paris, du Rhône et de l'Isère qui concentrent au moins 66% des flux d'entrées et 63% des flux de sorties de formations avec attestation.

## 1.2 Le profil des formées

**Tableau 9 : les flux de sorties par niveaux de formation**

	i) supérieur à bac +3	ii) bac +3	iii) bac +2	iv) inférieur à bac +2	Ensemble
<b>en 2005 ou 2006</b>					
1 - Flux annuel de sorties					
Nombre de sorties	14	16	5	8	<b>43</b>
répartition en %	33%	37%	12%	19%	100%
% cumulé	33%	70%	81%	100%	
taux de réponse sur total des sorties 2005					43%
2 - Nombre d'OF répondants à la question					
taux de réponse sur total des OF répondant à l'enquête	3	3	3	3	<b>11</b>
					15%
<b>Sur l'ensemble des 5 dernières années : 2001 - 2005 (ou 2006)</b>					
1 - Flux annuel de sorties					
Nombre de sorties	44	69	49	55	<b>217</b>
répartition en %	20%	32%	23%	25%	100%
% cumulé	20%	<b>52%</b>	75%	100%	
taux de réponse sur total des sorties 2005					43%
2 - Nombre d'OF répondant à la question					
taux de réponse sur total des OF répondant à l'enquête	11	11	11	11	<b>11</b>
					55%

Source : Enquête IGAS

Lecture du tableau : Plus de la moitié (52%) des 217 attestations délivrées sur les 5 dernières années, et pour lesquelles l'information est fournie par niveau de diplôme initial, l'ont été à des personnes de niveau de diplôme initial bac+3 et plus. Près de la moitié (48%) ont un niveau initial inférieur à bac+3.

Les résultats portent sur 11 organismes répondant à peu près à la question sur le niveau de formation des sorties annuelles de formation, soit un taux de réponse en termes de flux annuels de sorties de 43% (217/508).

**Tableau 10 - Âge moyen lors de la sortie de formation des CCF (en années)**

	Age moyen estimé (*)	Nombre d'OF répondants à la question (**)
2001	41,6	2
2002	43,1	3
2003	43,6	5
2004	43,3	7
2005	42,8	4

(\*) estimation sur flux annuels de sorties des organismes répondants

(\*\*) 16 organismes répondent pour au moins une année sur un âge moyen d'entrée ou de sortie ; 8 sur un âge moyen de sortie.

Source : Enquête IGAS

âge minimal 2001-2005 : 36 ans

âge maximal 2001-2005 : 52,5 ans

Lecture du tableau : L'âge moyen des personnes sorties avec une attestation est toujours au-dessus de 36 ans. Il est compris entre 36 ans et 53 ans. La moyenne d'âge se situe selon les années entre 42 et 44 ans. Il s'agit donc d'une formation acquise pour une seconde étape de vie professionnelle.

**Tableau 11 - Origine professionnelle de la dernière promotion**

Résultats bruts sur les sorties 2004, 2005 ou 2006

Origine professionnelle de la dernière promotion	Nombre de CCEF (flux de sorties)	%	Nombre d'OF répondant à la question	taux de réponse
a) Social (assistante sociale, éducateur etc.) :	25	29%	7	35%
b) Médical ou para médical (sage femme, infirmière etc.) :	19	22%	6	30%
c) Autre	41	48%	6	30%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>

Source : Enquête IGAS

Lecture du tableau : Le dernier métier exercé de la dernière promotion relèverait plus d'un autre secteur que le secteur social ou médical, mais l'interprétation de ces secteurs a été inégale.

Les réponses sont très diverses : 9 organismes de formation répondent, semble-t-il, sur le dernier métier exercé par les sortants de formation, quelle que soit l'année de sortie et 7 sur les entrants en formation.

Si l'on ne tient pas compte du type de flux, d'entrée ou de sorties, ni de l'année du flux, sur un total de 271 flux d'entrées ou de sorties entre 2002 et 2006 renseignés, 54% se rapportent également à un autre secteur que le secteur social ou médical. Ces origines diverses relèvent pour beaucoup de l'enseignement, mais aussi de métiers comme psychologue, sociologue conducteur RATP, directeur, cadre banque, veilleur de nuit, restauratrice, secrétaire, libraire, animateur, carrière militaire, bénévoles, sans profession, mères de famille, militants.

**1.3 Le coût de la formation****Tableau 12 - Frais individuels d'inscription (en €)**

Frais individuels d'inscription (en €) :		*
Moyenne pour 19 répondants		4 489 €
Maximum		6 850 €
1 <sup>er</sup> Minimum (*)		230 €
Minimum suivant		2 000 €
Nombre d'organismes répondant		19
<b>taux de réponse à la question</b>		<b>95%</b>

(\*) « Formation gratuite avec une caution demandée en début de formation et rendue en fin de formation ».

Source enquête IGAS

Lecture : les frais individuels d'inscription s'élèvent en moyenne à près de 4 500 € avec un minimum de 2 000€ et un maximum enregistré de 6 850€

**Tableau 13 - Sur la dernière promotion sortie, nombre de personnes dont ces frais ont été pris en charge en totalité ou en partie :**

Réponse sur les flux de sorties 2004, 2005 ou 2006

	CCEF -flux de sorties		OF répondant à la question	
	Nombre	%	Nombre	%
a) par leur employeur ou par un OPCA :	20	17,2%	8	73%
b) par les ASSEDIC :	2	1,7%	4	36%
c) par l'association :	18	15,5%	5	45%
d) par les personnes elles-mêmes	76	65,5%	10	91%
e) autre :	0	0,0%	1	9%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>116</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>
<i>Taux de réponse sur :</i>		<i>taux</i>		
Total sorties (répondants à la question)	164	71%		
Total des flux de sortie 2004-2005/2006	238	49%		

Source enquête IGAS

## Annexe 4 – Résultats bruts à l'enquête auprès des organismes de formation

Lecture du tableau : les frais de formation ont été principalement pris en charge par les personnes formées elles-mêmes (dans les 2/3 des cas). L'employeur, l'association ou un OPCA sont intervenus pour un tiers des formations.

### 1.4 Situation à l'issue de la formation :

**Tableau 14- Situation à l'issue de la formation**

Réponses sur l'année dernière promotion

Année de la dernière promotion citée	OF répondant à la question		Flux 2001-2005 de sorties	
	Nombre	%	Nombre	%
2003	6	35%	147	33%
2004	6	35%	139	31%
2005	4	24%	164	36%
2006	1	6%	0	0%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>450</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	3 *		58 *	
Ensemble des réponses à l'enquête	20 *		508 *	
<i>Taux de réponse global à la question</i>	<i>85% *</i>			

Source enquête IGAS

**Tableau 15 – Situation à l'issue de la formation :**

Nombre de personnes de la dernière ou avant dernière promotion sortie au moins depuis un an – Réponse sur les flux de sorties quelle que soit l'année de promotion (2003, 2004, 2005 ou 2006)

*	CCEF -flux de sorties		OF répondant à la question	
	Nombre	%	Nombre	%
Sans emploi ou bénévole	30	23%	9	69%
Salariés d'une association	40	31%	9	69%
Salariés d'une collectivité	15	11%	9	69%
Vacataires	6	5%	4	31%
Emploi(s) autre que CCEF	34	26%	9	69%
Installation en libéral	6	5%	6	46%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>131</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
<b>dont CCEF en activité</b>	<b>67</b>	<b>51%</b>		

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : la situation, en principe à l'issue de la formation est un emploi salarié d'une association ou d'une collectivité pour 42% des personnes sorties de formation quelle que soit leur dernière promotion sortie. Près d'un quart (23%) sont sans emploi ou bénévoles. Un autre quart (26%) occupe un autre emploi que celui de CCEF.

## 2 L'enquête auprès des conseillers conjugaux et familiaux salariés ou libéraux (CCEF)

L'IGAS a reçu 343 réponses au questionnaire concernant les CCEF : 312 concernaient des CCEF salariés ou en libéral et 12 en libéral uniquement ; 19 réponses provenaient de personnes non interrogées par l'enquête (bénévoles, retraitées ou les deux) ou n'étaient pas du tout exploitables car trop incomplètes.

**Tableau 16 - Le statut des CCEF (\*)**

	Nombre	%
<sup>1</sup> salarié	281	90%
<sup>2</sup> libéral	12	4%
<sup>3</sup> les deux	19	6%
<b>1 à 3 Ensemble des CCEF</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>

(\*) La classification a été effectuée en fonction des réponses données aux différentes parties du questionnaire.

### Source enquête IGAS

Lecture du tableau : sur 312 CCEF répondant au questionnaire, 300 sont salariées, soit 96% des répondants ; 19 de ces salariées exercent également en libéral. 12 n'exercent par ailleurs qu'en libéral soit au total 31 réponses de CCEF exerçant en libéral (10% de l'ensemble des réponses exploitées).

**Tableau 17 - Organisme par lequel ce questionnaire vous est parvenu :**

* Statut	1 salarié	2 libéral	3 les deux	1 à 3 Total CCEF	1 et 3 dont CCEF salariés
Organismes regroupés selon :					
Réseau associatif	237	11	17	265	254
Hôpital	20	0	1	21	21
Conseil général	10	1	0	11	10
Autres	2	0	0	2	2
Non réponses à la question	12	0	1	13	13
<b>Ensemble des CCEF</b>	<b>281</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>312</b>	<b>300</b>

Source enquête IGAS\*

Lecture du tableau : 85% des CCEF salariés répondant au questionnaire l'ont reçu par le biais du réseau associatif.

### 2.1 Profil des CCEF

**Tableau 18 - Région d'habitation**

CCEF salariés ou en libéral

Index	Région	1 à 3 Nombre	1 à 3 répartition en %*	1 et 3 cumul en %*
1	1.1. ILE DE FRANCE	71	23%	23%
2	8.2. RHONE-ALPES	48	15%	38%
3	3.1. NORD-PAS DE CALAIS	25	8%	46%
4	5.2. PAYS DE LA LOIRE	21	7%	53%
5	9.3. PROVENCE-ALP.-C.A.	20	6%	59%
6	7.2. AQUITAINE	15	5%	64%
7	9.1. LANGUEDOC-ROUS.	15	5%	69%
8	5.3. BRETAGNE	13	4%	73%
9	7.3. MIDI-PYRENEES	11	4%	77%
10	2.3. HAUTE NORMANDIE	10	3%	80%
11	2.6. BOURGOGNE	9	3%	83%
12	2.2. PICARDIE	8	3%	88%
	Autres régions (*)	46	15%	100%
	<b>Ensemble réponses à l'enquête</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>	

## Annexe 4 – Résultats bruts à l'enquête auprès des conseillers conjugaux et familiaux

(\*) 11 régions dont un DOM et une réponse du Luxembourg  
Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Les CCEF répondant à l'enquête sont originaires de 21 régions (une réponse provenant du Luxembourg). 7 régions regroupent les 2/3 des réponses.

Par départements, les CCEF répondant à l'enquête sont originaires de 65 départements sur les 102 que compte la France (avec les DOM), 19 départements regroupent les 2/3 des réponses ; ceux qui ont 10 réponses et plus sont par ordre d'importance décroissante : Paris, l'Isère, les Bouches du Rhône, le Nord, la Loire Atlantique, le Rhône, les Hauts de Seine, l'Ille et Vilaine et la Seine et Marne.

### Tableau 19 - Âge dans l'année 2006

CCEF salariés ou en libéral

	Nombre	%	% cumulé
moins de 25 ans	0	0%	0%
25 à < 35 ans	6	2%	2%
35 à < 45 ans	56	18%	20%
45 à < 55 ans	130	42%	63%
55 à < 65 ans	17	6%	68%
65 ans et plus	98	32%	100%
<b>Ensemble réponses à la question</b>	<b>307</b>	<b>100%</b>	
Non réponse à la question	5		
<b>Nombre de réponse à l'enquête</b>	<b>312</b>		

Source enquête IGAS

âge moyen **51,7**

Lecture du tableau : l'âge moyen des CCEF salarié(e)s répondant à l'enquête est de 52 ans. Seule une CCEF salarié(e) sur cinq (20%) à moins de 45 ans.

### Tableau 20 – Sexe

CCEF salariés ou en libéral

	<sup>1 à 3</sup> Nombre	<sup>1 à 3</sup> répartition en %
Femme	300	97%
Homme	11	3%
<b>Ensemble réponses à la question</b>	<b>311</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	1	
<b>Nombre de réponse à l'enquête</b>	<b>312</b>	

Source enquête IGAS

Lecture des tableaux : 97% des CCEF salarié(e)s répondant à l'enquête sont des femmes

### Tableau 21 – Ancienneté de l'attestation de conseiller conjugal (CCEF)

CCEF salariés ou en libéral

	<sup>1 à 3</sup> Nombre	<sup>1 à 3</sup> répartition en %	<sup>1 à 3</sup> âge moyen dans l'année 2006 (*)
	L'attestation de conseiller conjugal (CCEF) date :		
a) de moins de 5 ans :	92	30%	46,5
b) de 5 ans à moins de 10 ans :	76	25%	50,0
c) de 10 ans et plus :	140	45%	56,0
<b>Ensemble réponses à la question</b>	<b>308</b>	<b>100%</b>	<b>51,7</b>
Non réponse à la question	4		
<b>Nombre de réponse à l'enquête</b>	<b>312</b>		
<i>Taux de réponse à la question</i>	<i>99%</i>		

(\*) sur 307 réponses

Source enquête IGAS

## Annexe 4 – Résultats bruts à l'enquête auprès des conseillers conjugaux et familiaux

Lecture du tableau : plus de la moitié (55%) des CCEF salarié(e)s ou en libéral répondant à la question ont obtenu leur attestation depuis moins de 10 ans. Concernant l'âge moyen d'acquisition, la différence n'est pas très grande selon la période d'obtention de diplôme : 46 ans pour celles qui l'ont obtenu depuis moins de 5 ans à 56 ans pour celles qui l'ont obtenu depuis plus de 10 ans (45% des CCEF).

➤ Dans quel organisme avez-vous été formé ? :

**Tableau 22 - Organisme de formation**

CCEF salariés ou en libéral

Organisme de formation de CCEF	1 à 3	1 à 3
	Nombre	répartition en %*
Couple et Familles (FNCF)	64	22%
Confédération du Mouvement français pour le planning familiale (MFPF)	63	22%
Association française des centres de consultation conjugale (AFCCC)	52	19%
Fédération nationale des Ecoles de parents et des éducateurs (FNEPE)	50	17%
Amour et Famille Centre de liaison des équipes de recherche (CLER)	20	6%
Institut français d'études psycho pédagogiques de Paris ou de Toulouse	14	5%
Institut des sciences de la famille (ISF)	12	4%
Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF)	6	2%
Autres organismes	0	4%
<b>Ensemble des réponses</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>
dont Fédérations ou associations nationales agréées et contactées par la mission	267	92%
Non réponses à la question	31 *	
Nombre de réponse à l'enquête	312 *	
Taux de réponse	90% *	

Source enquête IGAS

(\*) Fédérations ou associations nationales agréées contactées par la mission

Lectures du tableau : la quasi totalité (92%) des CCEF salarié(e)s ou en libéral répondant à l'enquête a été formée par une des 7 fédérations ou associations nationales agréées contactées par la mission.

➤ Votre dernière profession exercée avant votre entrée en formation de CCEF relevait du secteur:

**Tableau 23 - Dernière profession exercée avant l'entrée en formation de CCEF**

CCEF salariés ou en libéral

Organisme de formation de CCEF	1 à 3	1 à 3
	Nombre	répartition en %
c) Autre :	154	51%
a) Social (assistante sociale, éducateur etc.) :	76	25%
b) Sanitaire (sage femme, infirmière etc.) :	67	22%
b) Sanitaire et c) Autre	1	0%
a) Social et b) Sanitaire	2	1%
a) Social et c) Autre	1	0%
<b>Ensemble réponses à la question</b>	<b>301</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	11	
<b>Nombre de réponse à l'enquête</b>	<b>312</b>	
<i>Taux de réponse</i>	<i>91%</i>	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : plus de la moitié (51%) des CCEF salarié(e)s ou en libéral répondant à la question ont exercé leur dernière profession avant leur entrée en formation de CCEF dans un autre secteur que le secteur sanitaire ou social. Ce qui est le cas de 40% des personnes exerçant le CCEF (uniquement ou non) en libéral.

Une précision sur cet autre secteur à été donnée par 164 personnes

**Tableau 24 – Dernière profession exercée dans un autre secteur que le secteur sanitaire ou social**

CCEF salariés ou en libéral

Autres secteurs	Nombre de réponses "Autres"	%
Enseignement, formation, animation	48	29%
Secteur commercial	24	15%
Secteur administratif - secrétariat	16	10%
Presse - Edition	11	7%
Sans profession ou travail domestique	9	5%
Recherche	7	4%
Autres professions	49	30%
<b>Ensemble des réponses "Autres"</b>	<b>164</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : concernant la dernière profession exercée, 164 personnes apportent des précisions très diverses sur leur secteur ni sanitaire ni social : ces réponses concernent ainsi un agent SNCF, un architecte, une agricultrice, un artiste lyrique, un cadre DRH, une chargée de production audiovisuelle, un conseil juridique en entreprise, une directrice de boutique ou de restaurant, une documentaliste, une gérante de société de maintenance audio, un ingénieur, des professeurs de lettres, de physique, une rédactrice de journal des retraitées, des scientifiques, une secrétaire de Parquet.

L'enseignement, la formation ou l'animation regroupent cependant 48 réponses (soit 29% des réponses "Autres") et avec les secteurs commercial, secrétariat administratif, presse édition, recherche et les personnes sans profession, 70% de ces 164 réponses.

Ces données sont à rapprocher de celles fournies par le tableau 11 ci-dessus relatif à la situation de la dernière promotion formée.

## 2.2 Conditions d'exercice pour les CCEF salariés selon le lieu d'exercice

**Tableau 25 - Nombre d'employeurs actuels**

CCEF salariés uniquement

Nombre d'employeurs	1 et 3	
	Nombre	répartition en %
Aucun	0	0%
1 seul employeur	210	71%
2 employeurs	66	22%
3 employeurs	20	7%
<b>Ensemble réponses à la question</b>	<b>296</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	4	
<b>Nombre de réponse à l'enquête</b>	<b>300</b>	
<i>Taux de réponse</i>	<i>99%</i>	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : plus des 2/3 (71%) des CCEF salarié(e)s répondant à la question ont un seul employeur et 29% en ont 2 et plus.

**Tableau 26 - Type d'employeurs actuels**

CCEF salariés uniquement

Type d'employeurs selon le rang cité de l'employeur :	Nombre			Répartition en %		
	1er Employeur	2nd Employeur	3e Employeur	1er Employeur	2nd Employeur	3e Employeur
1= une association	192	45	7	66%	54%	37%
2= un Conseil général	38	19	2	13%	23%	11%
3 = une municipalité	6	2	3	2%	2%	16%
4 = un autre organisme public	54	16	7	18%	19%	37%
5 = un autre organisme privé	3	2	0	1%	2%	0%
<b>Ensemble des réponses</b>	<b>293</b>	<b>84</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Non réponses à la question "type"	0	0	1			
<b>Nombre de réponse aux questions sur les employeurs actuels</b>	<b>293</b>	<b>84</b>	<b>20</b>			
<i>Taux de réponse à la question type</i>	100%	100%	95%			

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Le type d'employeur cité en premier est dans les 2/3 (66%) des cas une association pour les CCEF salarié(e)s répondant à la question. C'est le cas, lorsqu'il y en a un 2e, pour la moitié des CCEF salariés (52%). Le 3e employeur cité, pour les CCEF salariés qui en ont un, est plus fréquemment que pour le 1er ou le 2e un autre organisme public (hôpital ou conseil général).

**Tableau 27 - Type de structure**

CCEF salariés uniquement

Type de structure citée (seule ou avec une autre)- réponses multiples possibles	Nombre			Répartition en %		
	1er Employeur	2nd Employeur	3e Employeur	1er Employeur	2nd Employeur	3e Employeur
CPEF	152	29	10	58%	39%	59%
EICCF	99	27	7	38%	36%	41%
centre d'orthogénie	25	9	0	9%	12%	0%
autre type	12	14	0	5%	19%	0%
<b>Ensemble des réponses</b>	<b>264</b>	<b>75</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>dont CPEF et centre d'orthogénie</b>	<b>165</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>63%</b>	<b>45%</b>	<b>59%</b>
Non réponses à la question "structure"	29	9	3			
<b>Nombre de réponse aux questions sur les employeurs actuels</b>	<b>293</b>	<b>84</b>	<b>20</b>			
<i>Taux de réponse à la question "structure"</i>	90%	89%	85%			

Source enquête IGAS

(\*) Total inférieur à la somme des colonnes compte tenu des réponses multiples pour un même employeur.

Lecture du tableau : pour l'employeur actuel, le type de structure cité (seule ou avec d'autres pour un même employeur) le plus fréquent est le CPEF dans près des 2/3 cas lorsqu'il s'agit du 1er (63%). C'est le cas, lorsqu'il y en a un 2e, pour 45% des CCEF salariés et pour 59% lorsqu'il y en a 3.

**Tableau 28 - Type de contrat**

CCEF salariés uniquement

Type d'employeurs selon le rang cité de l'employeur :	Nombre				Répartition en %			
	1er Employeur	dont 1 <sup>er</sup> et seul employeur	2nd Employeur	3e Employeur	1er Employeur	dont 1 <sup>er</sup> et seul employeur	2nd Employeur	3e Employeur
CDI (*)	194	147	27	4	68%	72%	32%	24%
CDD	32	34	7	3	11%	17%	8%	18%
Vacataire	57	20	42	10	20%	10%	50%	59%
Autres	3	3	8	-	1%	1%	10%	-
<b>Ensemble des réponses</b>	<b>286</b>	<b>204</b>	<b>84</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Non réponses à la question "type de contrat"	7	3	0	3				
<b>Nombre de réponse aux questions sur les employeurs actuels</b>	<b>293</b>	<b>207</b>	<b>84</b>	<b>20</b>				
<i>Taux de réponse à la question type</i>	98%		100%	85%				

Source enquête IGAS

(\*) 10 réponses pour le 1er employeur comme: titulaires, fonctionnaire ou contractuel ont été comptées comme CDI.

Lecture du tableau : Le type de contrat cité le plus souvent pour le 1er employeur est le CDI dans plus des 2/3 cas (68% ou 64% hors titulaire de la fonction publique hospitalière ou territoriale). La proportion de CDI monte à 72% dans le cas d'un seul employeur. En cas

d'employeurs multiples, il s'agit principalement de vacations pour le 2ème ou 3e employeur (pour respectivement 50% et 59% des CCEF salariés).

Remarque : une personne est vacataire chez un employeur et bénévole chez un second.

### Tableau 29 - Temps de travail

CCEF salariés uniquement

Temps de travail selon le rang cité de l'employeur :	Nombre				Répartition en %			
	1er Employeur	dont 1 <sup>er</sup> et seul employeur	2nd Employeur	3e Employeur	1er Employeur	dont 1 <sup>er</sup> et seul employeur	2nd Employeur	3e Employeur
1 = temps plein	52	51	0	1	19%	26%	0%	6%
2 = moins d'un temps plein mais plus d'un mi-temps	64	47	3	2	23%	24%	4%	11%
3 = un mi-temps	43	27	9	0	16%	14%	12%	0%
4 = moins d'un mi-temps	116	71	62	15	<b>42%</b>	36%	84%	83%
<b>Ensemble des réponses</b>	<b>275</b>	196	<b>74</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	100%	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Non réponses à la question "Temps de travail "	18	11	10	2				
<b>Nombre de réponse aux questions sur les employeurs actuels</b>	<b>293</b>	<b>207</b>	<b>84</b>	<b>20</b>				
<i>Taux de réponse à la question temps de travail</i>	94%		88%	90%				

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Le temps de travail au moment de l'enquête est inférieur au mi-temps pour 42% des CCEF salariés exerçant chez leur employeur cité en 1er. Cette proportion est de 36% dans le cas d'un seul employeur. Pour les situations d'employeurs multiples, c'est très largement l'emploi inférieur au mi-temps qui prévaut : pour 84% des CCEF salariés chez l'employeur cité en second et 83% pour celui cité en 3ème.

### Tableau 30 - Estimation de nombre de CCEF à temps plein, avec un ou plusieurs employeurs

CCEF salariés uniquement

Nombre CCEF salariés	Ayant plusieurs employeurs (*)	Ayant un seul employeur	Ensemble
A temps plein	32	51	83
Nombre de réponse aux questions sur les employeurs actuels	86	207	293
% de temps plein	37%	25%	28%

(\*) Estimation

Lecture du tableau : Sur 86 CCEF salariés répondant pour plusieurs employeurs, 32 atteindraient un temps de travail à temps complet en combinant plusieurs temps partiel<sup>3</sup>.

Au total, avec ces 32 personnes qui s'ajoutent aux 51 CCEF salariés à temps plein d'un seul employeur, ce serait 83 CCEF qui seraient salariées à temps plein, soit bien moins d'un tiers (28%) des CCEF salariées répondant à l'enquête.

<sup>3</sup> L'évaluation a été faite en combinant les réponses comme par exemple 2 mi-temps chez 2 employeurs (1 cas) ou 3 temps de travail inférieur au mi temps (9 cas) ; 2 répondent visiblement pour leur emploi à plein temps non CCEF (à l'hôpital pour l'une qui ne répond pas sur le temps de vacation comme CCEF et 2 autres employeurs pour l'autre inférieur au mi-temps).

**Tableau 31 - Rémunération mensuelle nette en décembre 2005 en €**

par CCEF salarié quel que soit le nombre de ses employeurs

Selon le niveau du SMIC <sup>4</sup>	Nombre de CCEF salariés	Répartition en % CCEF salariés	Moyenne de la tranche en €
< à 1 SMIC	110	46%	555,59 €
Entre 1 et < 1,5 SMIC	76	32%	1 198,88 €
Entre 1,5 et < 2 SMIC	27	11%	1 659,69 €
2 SMIC et plus	26	11%	2 366,60 €
<b>Ensemble réponses à la question (*)</b>	<b>239</b>	<b>100%</b>	<b>1 081,90 €</b>
Non réponses à la question	61		
Ensemble CCEF salariés	300		

(\*) répondants aux montants de "rémunération nette" pour chaque employeur cité.

Minimum 50,09 €

Maximum 3 849 €

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La rémunération mensuelle nette en fin 2005 (ou en 2006 pour certaines réponses) est en moyenne 1 082 € pour une CCEF salarié quel que soit son nombre d'employeur, son type de contrat ou son temps de travail (réponses de 239 CCEF salariés).

Plus de la moitié des CCEF salariés (54%) perçoivent une rémunération nette mensuelle au-delà de 1 SMIC, un tiers entre 1 SMIC et 1,5 SMIC. La rémunération nette la plus élevée est de 3 849 €

**Tableau 32 - Rémunération mensuelle nette en décembre 2005 en €**

selon le nombre d'employeur

Tranche de rémunération	Nombre de CCEF salariés				Répartition en %			
	1 Employeur	2 Employeurs	3 Employeurs	Ensemble	1 Employeur	2 Employeurs	3 Employeurs	Ensemble
< à un SMIC	86	16	8	110	47%	40%	57%	46%
Entre 1 et < 1,5 SMIC	57	15	4	76	31%	38%	29%	32%
Entre 1,5 et < 2 SMIC	18	8	1	27	10%	20%	7%	11%
2 SMIC et plus	22	1	1	24	12%	3%	7%	10%
<b>Ensemble réponses à la question (*)</b>	<b>183</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Non réponses à la question "Temps de travail "	28	26	6	60				
<b>Nombre de réponse aux questions sur les employeurs actuels</b>	<b>211</b>	<b>66</b>	<b>20</b>	<b>297</b>				
<i>Taux de réponse à la question</i>	87%	61%	70%	80%				

Lecture du tableau : La rémunération nette mensuelle au-delà de 1 SMIC est plus fréquente pour les CCEF salariés de 2 employeurs (60%). Au total, plus du tiers (38%) des CCEF répondant à la question se situent entre 1 SMIC et 1,5 SMIC.

4

SMIC au 01/07/2006	net (e)	brut
- horaire	6,35 €	8,27 €
- mensuel sur 35h/semaine sur 12 mois		
1 SMIC	963,08 €	1 254,28 €
1,5 SMIC	1 444,63 €	1 881,43 €
2 SMIC	1 926,17 €	2 508,57 €
3 SMIC	2 889,25 €	3 762,85 €

**Tableau 33 - Rémunération mensuelle moyenne brute en décembre 2005 en €**Réponses pour le 1<sup>er</sup> employeur (quel que soit le nombre d'employeur)

Ensemble	CCEF salariés quel que soit le temps de travail		CCEF salariés à temps plein	
	nette	brute	nette	brute (*)
<b>moyenne</b>	<b>932,24€</b>	<b>1 152,37€</b>	<b>1 842,13 €</b>	<b>2 228,69 €</b>
maximum	3 848,91€	4 888,80€	3 848,91€	4 888,80 €
minimum	50,09€	59,04€	1 124,55€	1430,00 €
<b>Nombre de réponses aux deux questions</b>	229	229	48	48
Non réponses à une des questions	71	71	4	4
Ensemble CCEF salariés	300	300	52	52

(\*) moyenne calculée sur un nombre de réponses sur les deux grandeurs et une réponse cohérente entre le net et le brut.

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Pour le 1er employeur cité, la rémunération mensuelle nette en fin 2005 est de 1 842 € pour un temps plein pour les 48 CCEF salariés à plein temps répondant à la fois sur la rémunération brute et sur la rémunération nette, soit de l'ordre de 1,9 SMIC net. La rémunération nette à temps plein la plus faible est de 1 125 € (environ 1,2 SMIC net) et la plus élevée de 3 849 € (environ 4 SMIC net).

**Tableau 34 - Rémunération horaire nette et brute en décembre 2005**

CCEF salariés quel que soit le nombre de ses employeurs répondant à la fois sur le brut et le net

et tout type de contrat	selon le rang cité de l'employeur					
	1er Employeur		2nd Employeur		3e Employeur	
	horaire nette	horaire brute	horaire nette	horaire brute	horaire nette	horaire brute
Moyenne en €	10,57€	13,07€	11,05€	13,68€	12,66€	15,55€
Moyenne en part de SMIC	1,7	1,6	1,7	1,7	2,0	1,9
Maximum en €	22,58€	27,44€	21,37€	24,85€	18,33€	23,48€
Minimum en €	6,65€	8,08€	7,39€	8,49€	8,46€	10,98€
<b>Nombre de réponses aux deux questions</b>	<b>77</b>		<b>28</b>		<b>8</b>	
Non réponses à une des questions	216		56		12	
<b>Nombre de réponse aux questions sur les employeurs actuels</b>	<b>293</b>		<b>84</b>		<b>20</b>	
Taux de réponse	26%		33%		40%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La rémunération horaire moyenne nette pour 77 salariés répondant pour le 1<sup>er</sup> employeur, quel que soit leur nombre d'employeur, leur type de contrat et répondant à la fois sur les montants bruts ou nets est de 10,57 € soit environ 1,7 SMIC net horaire.

**Tableau 35 - Rémunération horaire nette et brute en décembre 2005 des CCEF vacataires**

CCEF vacataires quel que soit le nombre de ses employeurs et répondant à la fois sur le brut et le net

Réponse pour le 1<sup>er</sup> employeur

CCEF vacataires	Tout type d'employeurs		Dont employeurs associatifs	
	horaire nette	horaire brute	horaire nette	horaire brute
Moyenne en €	10,80€	13,20€	11,43€	14,11€
Moyenne en part de SMIC	1,7	1,6	1,8	1,7
Maximum en €	22,58€	27,44€	22,58€	27,44€
Minimum en €	6,65€	8,08€	6,65€	8,08€
<b>Nombre de réponses aux deux questions</b>	<b>28</b>		<b>19</b>	
Non réponses à une des questions	29		18	
<b>Nombre de réponse de CCEF vacataires aux questions sur le 1er employeur actuels</b>	<b>57</b>		<b>37</b>	
Taux de réponse	49%		51%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Pour le 1er employeur cité, la rémunération horaire nette en fin 2005 est de 10,80 € pour une vacation pour les 28 CCEF vacataires répondant à la question à la fois en net et en brut. Ce taux net est de 11,43 € lorsque ce 1er employeur est une association

## Annexe 4 – Résultats bruts à l'enquête auprès des conseillers conjugaux et familiaux

(réponses de 19 salariés). Il est de 11,58 € dans le cas d'un conseil général (pour 4 salariés). La vacation horaire nette la plus faible (6,46 €) et la plus élevée (22,58 €) est citée pour une association.

**Tableau 36 - Primes sur l'année 2005 en €**

selon le rang cité de l'employeur	1er Employeur	2nd Employeur	3e Employeur
Moyenne par salarié en €	783,42€	188,38€	32,40€
Maximum	5 693,84€	1 226,00€	100,00€
Minimum	0,00€	0,00€	0,00€
<b>Ensemble réponses à la question</b>	<b>111</b>	<b>19</b>	<b>5</b>
Non réponses à la question	182	65	14
<b>Nombre de réponse aux questions sur les employeurs actuels</b>	<b>293</b>	<b>84</b>	<b>19</b>
<i>Taux de réponse à la question</i>	38%	23%	26%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Le taux moyen de primes par salarié sur l'année 2005 est de 783,42 € pour les 111 CCEF salariés qui répondent à cette question pour leur 1er employeur ; le niveau de primes va d'aucune prime à un maximum de 5 694€ (réponses parfois en brute, parfois en net).

**Tableau 37 --Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération**

Réponses selon le rang de citation de l'employeur	Nombre de CCEF salariés			Répartition en %			Non réponses à la question	Réponse aux questions sur les employeurs actuels	Taux de réponse
	OUI	NON	Ensemble	OUI	NON	Ensemble			
1er employeur	119	154	<b>273</b>	<b>44%</b>	56%	100%	20	<b>293</b>	93%
2nd employeur	18	46	<b>64</b>	28%	72%	100%	20	<b>84</b>	76%
3ème employeur	2	16	<b>18</b>	11%	89%	100%	1	<b>19</b>	95%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : L'ancienneté est prise en compte dans la rémunération pour moins de la moitié (44%) des CCEF salariés qui exercent dans le 1er établissement. Le bon taux de réponse à la question montre qu'il s'agit sans doute d'une préoccupation des CCEF.

**Tableau 38 - Convention collective**

Réponses selon le rang de citation de l'employeur	Nombre de CCEF salariés			Répartition en %			Non réponses à la question	Réponse aux questions sur les employeurs actuels	Taux de réponse
	OUI	NON	Ensemble	OUI	NON	Ensemble			
1er employeur	59	177	<b>236</b>	25%	75%	100%	57	<b>293</b>	81%
2nd employeur	16	39	<b>55</b>	29%	71%	100%	29	<b>84</b>	65%
3ème employeur	4	10	<b>14</b>	29%	71%	100%	5	<b>19</b>	74%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : de façon générale, il n'y a pas de convention collective appliquée : ce qui est le cas pour les 3/4 des CCEF salariés qui exercent dans le 1er établissement.

**Tableau 39 - Convention collective citée pour le 1<sup>er</sup> employeur**

Convention collective citée (regroupement des items)	Nombre de CCEF salariés	%
Animation socioculturelle	16	33%
Fonction publique (État, hospitalière ou collectivité locale)	13	27%
Accord d'entreprise ou d'association	9	18%
Convention collective 51, 66 ou 70	6	12%
Centre sociaux et socioculturels	5	10%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Au total, sur les 59 CCEF salariés qui font référence à une convention pour leur 1er employeur ; 49 en donnent une référence très variée: un tiers (16) se réfèrent à

## Annexe 4 – Résultats bruts à l'enquête auprès des conseillers conjugaux et familiaux

une convention de l'animation socio culturelle et 13 répondent de façon erronée en faisant référence au statut de la fonction publique d'Etat, hospitalière ou territoriale.

**Tableau 40 - Statut de référence**

Réponses selon le rang de citation de l'employeur	Nombre de CCEF salariés			Répartition en %			Non réponses à la question	Réponse aux questions sur les employeurs actuels	Taux de réponse
	OUI	NON	Ensemble	OUI	NON	Ensemble			
1er employeur	100	91	<b>191</b>	52%	48%	100%	102	<b>293</b>	65%
2nd employeur	20	24	<b>44</b>	45%	55%	100%	40	<b>84</b>	52%
3ème employeur	4	5	<b>9</b>	44%	56%	100%	10	<b>19</b>	47%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Plus de la moitié (52%) des CCEF salariés qui exercent dans le 1er établissement déclarent relever d'un statut.

**Tableau 41 - Statut de référence cité pour le 1<sup>er</sup> employeur**

Statut de référence regroupé	Nombre de CCEF salariés	%
assistante sociale ou socio-éducatif	17	18%
conseillère conjugale et familiale (CCEF)	13	14%
conseillère en économie sociale	9	10%
contractuel	7	8%
psychologue	7	8%
animation	6	7%
sage femme	6	7%
agent de catégorie C (agent social, aide soignant, adjoint)	3	3%
Infirmière diplômée d'Etat (IDE)	3	3%
formatrice	3	3%
autres	18	20%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : sur ces 100 CCEF salariés exerçant dans le 1er établissement et déclarant relever d'un statut, 92 en donnent un contenu très divers : accord d'association, accord d'entreprise, statut interne à l'association, animation socioculturelle, convention collective 51, 66 ou 70, assistant socio-éducatif, centres sociaux et socioculturels, CHRS, infirmière, puéricultrice. La référence au statut d'assistante sociale ou d'assistant socio-éducatif est la plus souvent évoquée : par 17 CCEF salariés soit 18% des réponses.

### 2.3 CCEF en exercice libéral

**Tableau 42 - Tarif horaire (en €) pratiqué par les CCEF actuellement en exercice libéral**

	Moyenne par salarié en €	Minimum	Maximum	Nombre de CCEF exerçant en libéral (*)	Non réponses à la question	Réponse aux questions sur les employeurs actuels	Taux de réponse
- tarif horaire « Couple »	46,20€	9,00€	70,00€	30	1	31	97%
- tarif horaire « Isolé (e) »	35,07€	15,00€	50,00€	29	2	31	94%

(\*) uniquement en libéral ou non

Source enquête IGAS

## 2.4 Les missions exercées par les CCEF salariés ou en libéral :

**Tableau 43 – Évaluation du temps d'exercice entre les principales missions de CCEF**  
en les hiérarchisant de 1 (pour le temps le plus important) à 5 (pour le temps le moins important) :

Nombre de réponses des CCEF salariés ou en libéral à chaque item	a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire	b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire	c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :	d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)	e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)
Cotation					
1	64	48	42	126	27
2	45	80	49	53	42
3	68	58	55	49	18
4	42	38	50	46	38
5	27	29	52	18	64
<b>Total des réponses à la question</b>	<b>246</b>	<b>253</b>	<b>248</b>	<b>292</b>	<b>189</b>
Non réponse à la question	66	59	64	20	123
Ensemble des réponses à l'enquête	312	312	312	312	312
Répartition des réponses en % :					
Cotation	a)	b)	c)	d)	e)
1	26%	19%	17%	43%	14%
2	18%	32%	20%	18%	22%
<b>dont 1 et 2</b>	<b>44%</b>	<b>51%</b>	<b>37%</b>	<b>61%</b>	<b>37%</b>
3	28%	23%	22%	17%	10%
4	17%	15%	20%	16%	20%
5	11%	11%	21%	6%	34%
<b>Total des réponses à la question</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
*					
<i>Taux de réponse global à la question par item</i>	79%	81%	79%	94%	61%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau :

- La mission d) - conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence) a été le plus souvent mentionnée (par 292 CCEF salariés ou en libéral sur les 312 répondants à l'enquête soit un taux de réponse de 94%). Elle est aussi celle qui a été jugée la plus importante en terme de temps qui lui est consacré par ces CCEF : elle a été classée en n°1 ou n° 2 par près des 2/3 d'entre elles.

Les autres missions ont été citées par près de 80% des CCEF répondant à l'enquête, sauf l'item e) autres fonctions exercées cité par un peu moins des 2/3 des CCEF (61%).

- La mission (b) - information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire viendrait plutôt en 2e position en terme de temps qui lui est consacré si l'on considère les cotations 1 et 2 : elle a été classée en n°1 ou 2 par 51 % des répondants sur cette mission.
- La mission (a) d'information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire viendrait alors en 3e position : elle a été classée en n°1 ou 2 par 44 % des répondants sur cette mission.
- La mission (c) - accompagnement des femmes ayant recours à une IVG vient en dernière position de ce point de vue, (à égalité avec l'item e : autres fonctions exercées, formateur par exemple) confirmant ainsi l'évolution de la législation en ce domaine : elle a été classée en n°1 ou 2 par plus d'un tiers (37 %<sup>o</sup> des répondants sur cette mission.

Ce classement est très proche de celui des réponses des associations sur ces items<sup>5</sup>, la mission (c) - accompagnement des femmes ayant recours à une IVG étant cependant plus citée par les CCEF que par les associations.

<sup>5</sup> Voir ci-après

**Tableau 44 - Précisions apportées sur les autres fonctions exercées par les CCEF salariés ou en libéral :**

Autres professions regroupées (*)	Nombre de CCEF salariés	%
formation	55	42%
animation	20	15%
fonctions administratives	15	12%
une des ces 3 fonctions associées	6	5%
Autres	34	26%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

(\*) hors missions prévues des CCEF

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Malgré la grande variété de réponses apportées, les autres fonctions exercées par les CCEF salariés ou en libéral relèvent principalement de la formation (y compris la formation de CCEF) et de l'animation. Les fonctions tournant autour de la formation (citée seule ou avec d'autres) concernent près de la moitié (47%) des CCEF ayant répondu à cette question.

**Tableau 45 - Temps attribué à la note 1 (en % sur l'activité 2005) - moyennes**

Temps en % Cotation 1	Moyenne	Nombre de réponses	Non réponses à la question (*)	Nombre de réponse à la question	Taux de réponse à la question
<b>Missions :</b>					
a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire	49%	61	3	64	95%
b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire	51%	44	4	48	92%
c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :	55%	40	2	42	95%
d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)	66%	114	12	126	90%
e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)	60%	20	7	27	74%

Source enquête IGAS

**Tableau 46 - Temps attribué à la note 1 (en % sur l'activité 2005) – en quartile**

Nombre de CCEF salariés ou en libéral répondant aux missions selon leur temps d'exercice

Temps en quartile	< à 25%	25% à > 50%	50% à 75%	> à 75%	Nombre de réponses
<b>Missions :</b>					
a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire	3	24	23	11	61
b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire	2	16	19	7	44
c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :	1	11	21	7	40
d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)	4	15	45	50	114
e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)	1	4	9	6	20

Répartition des réponses en %

Temps en quartile	< à 25%	25% à > 50%	50% à 75%	> à 75%	Nombre de réponses
<b>Missions :</b>					
a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire	5%	39%	38%	18%	100%
b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire	5%	36%	43%	16%	100%
c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :	3%	28%	53%	18%	100%
d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)	4%	13%	39%	44%	100%
e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)	5%	20%	45%	30%	100%

Source enquête IGAS

Lecture des tableaux : la mission d) - conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence) la plus fréquemment citée y compris en n° 1 prend en moyenne 66% du temps d'exercice des CCEF qui la cite. Cette évaluation est supérieure à 75% du temps pour 44% d'entre elles et inférieure à 50% pour 17%.

**Tableau 47 - Constatez-vous une évolution de cet ordre de priorité ?**

CCEF salariés ou en libéral

	Nombre de réponses	%
OUI	123	55%
NON	101	45%
Oui et NON	1	0%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	88	
<b>Ensemble des CCEF salariés ou en libéral répondant à l'enquête</b>	<b>312</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	<i>72%</i>	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : plus de la moitié (55%) des CCEF salariés ou en libéral constate une évolution des priorités dans leurs missions. Les précisions portent plutôt sur une évolution qu'elles ont déjà prise en compte dans la hiérarchisation énoncée :

L'analyse des réponses selon le type du 1<sup>er</sup> employeur montre que cet avis est très partagé pour les CCEF dont le 1<sup>er</sup> employeur est une association : une moitié constate une évolution et l'autre non. Les évolutions des missions sont plutôt plus perçues par les CCEF exerçant dans le cadre d'un conseil général (64% de réponses positives à la question ou d'un autre organisme public (58% sur cette position) mais ces réponses concernent peu de CCEF (16 réponses positives pour le conseil général sur 25 qui indiquent à la fois ce type d'employeur et qui répondent à cette question et 23 sur 40 pour un autre organisme public).

**Tableau 48 – Quelle évolution dans l'ordre des priorités ?**

Regroupement des réponses des CCEF salariés ou en libéral	Mission en augmentation		Missions en diminution	
	Nombre	%	Nombre	%
d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)	38	32%		
b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire	23	19%		
c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :	8	7%	18	15%
Autres	51	43%		
<b>Ensemble des réponses</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : 143 CCEF salariés apportent au total une précision sur l'évolution des priorités des missions dont 120 des 123 qui ont répondu "oui".

Le conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence) (d) est la mission dont l'augmentation est la plus fréquemment citée, d'après le regroupement opéré des réponses, (au moins 32% des réponses) ; l'intervention en milieu scolaire vient ensuite avec près de 20% des réponses. La diminution des entretiens pré IVG est aussi assez fréquemment évoquée.

**Tableau 49 - De quelle profession vous estimez-vous le plus proche en termes d'exercice**

Nombre de réponses positives

Plusieurs réponses possibles	Nombre de OUI	% de OUI	Ensemble des réponses à la question	Non réponses à la question	Nombre de réponse à l'enquête	Taux de réponse
d) Psychologue :	211	68%	241	71	312	77%
c) Médiateur (trice) (**)	81	26%	135	177	312	43%
e) Autre :	77	25%	95	217	312	30%
a) Assistant(e) social(e) :	23	7%	117	195	312	38%
b) Infirmier (ière) :	11	4%	108	204	312	35%

(\*) Total inférieur à la somme de la colonne du fait de réponses multiples possibles

(\*\*) 1 réponse : oui et non

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : la profession dont les CCEF salariés ou en libéral s'estiment manifestement le plus proche en termes d'exercice est celle de psychologue : plus des 3/4 (77%) d'entre elles répondent sur cette profession et plus des 2/3 (68%), positivement.

## 2.5 Formation :

**Tableau 50 – La formation des CCEF vous paraît elle adaptée aux fonctions assumées aujourd'hui ?**

CCEF salariés ou en libéral

	Nombre de réponses	%
OUI	225	<b>83%</b>
NON	46	17%
Oui et NON	7	3%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	41	
<b>Ensemble des CCEF salariés ou en libéral répondant à l'enquête</b>	312	
<i>Taux de réponse à la question</i>	87%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La formation des CCEF paraît adaptée aux fonctions assumées aujourd'hui par une très grande majorité des CCEF salariés ou en libéral ayant répondu à l'enquête.

**Tableau 51 - Avez-vous suivi une ou des formations complémentaires non obligatoires depuis votre attestation ?**

CCEF salariés ou en libéral

	Nombre de réponses	%	%
OUI	275	88%	92%
NON	25	8%	8%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>300</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	12	4%	
<b>Ensemble des CCEF salariés ou en libéral répondant à l'enquête</b>	312	<b>100%</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	96%		

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La quasi totalité (88%) des CCEF salariés ou en libéral ayant répondu à l'enquête a suivi une ou des formations complémentaires non obligatoires.

**Tableau 52 - Formations complémentaires non obligatoires suivies – la 1ère plus importante citée**

CCEF salariés ou en libéral

Regroupements des formations citées	Nombre de réponses	%
relatif à la psychologie	78	33%
violence	30	13%
sexualité	22	9%
entretien de couple	11	5%
animation de groupes de paroles	7	3%
congrès	6	3%
médiation	6	3%
adolescence	6	3%
Contraception /MST /VIH	6	3%
formation de formateur	5	2%
écoute	3	1%
animation milieu scolaire	3	1%
addictions	2	1%
sexualité animation milieu scolaire	1	0%
autres	49	21%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>235</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture des tableaux : les formations complémentaires non obligatoires, suivies depuis l'attestation, citées comme les 1ères plus importantes sont très diverses ; elles sont pratiquement différentes pour chacune des 235 CCEF salariés qui en citent.

Un tiers concernent cependant de près ou de loin l'approche psychologique : 33% des CCEF concernés si l'on y inclut les formations de thérapeutes et toutes les approches systémiques s'y réfèrent<sup>6</sup>.

### Quelles suggestions formulez-vous sur ces points ?

Parmi les suggestions très diverses formulées par 155 CCEF qui ont suivi une formation complémentaire :

- celles qui portent sur le contenu<sup>7</sup> des ces formations, que ce soit pour compléter la formation de base ou prendre en compte l'évolution du contexte professionnel sont largement prépondérantes (44% des réponses).

<sup>6</sup> Ces intitulés cités relevant d'une approche psychologique sont ainsi « l'aide thérapeutique, l'analyse ou l'approche systémique, la thérapie familiale systémique, l'initiation à la systémie, l'analyse transactionnelle, praticien PNL, l'approche analytique du couple, la thérapie analytique de couple, psychothérapeute de couple, psychothérapeute psychanalytique de couple, thérapie couples et familles, thérapie familiale, thérapie familiale analytique, thérapie psychothérapie de couple, thérapeute de couple, la thérapie, projection et transfert, , psychothérapeute, psychanalyse, psychologie, l'approche psychanalytique des entretiens de groupe, la prévention du suicide, psychologie de l'adolescent, psychothérapie, l'analyse personnelle, groupe de recherche psychanalytique » ; mais aussi des cursus universitaires : de psychologie et 3 années de formation à la thérapie familiale systémique, ainsi qu'un diplôme d'éducation sexuelle, DESS Psychologie, DU de psychosomatique psychanalytique, études de psychologie après la formation de CCEF, maîtrise de psychologie université, DUFA (diplôme universitaire de la Famille - fac de psy Psychologie ), ou des séminaires ou conférences sur analytique du couple, sociologie, psychiatrie. »

<sup>7</sup> Il s'agit de suggestions intitulées : " besoins de réactualisation et nécessité d'une supervision, élargir les différentes formes de famille, question de genres et égalité homme et femme " ; "développer le côté psychologique de la formation et la formation autour des violences, suicide, développer l'estime de soi " ; " formation continue tant clinique (supervision et formation complémentaire) que les apports de connaissances (animation, accompagnement et thérapie) " ; " formation insuffisante sur violences conjugales et/ou sexuelles " ; " prostitution et violences faites aux femmes " ; " analyse systémique, parentalité, approche du couple, développement personnel, adolescence, enfants, conseil conjugal, etc. " ; " aborder la question de la prévention auprès des personnes étrangères " ; " Approfondir la gestion d'un groupe , notamment d'adolescents " ; " des sessions régionales thématiques " ; " développer le côté psychologique de la formation et donner des bases sur d'autres modes de thérapies comme systémie, PNL etc " ; " Formation pornographie, différents stages Gestalt, sexualité liée au handicap " ; " techniques de communication / écoute indispensables pour ne pas conforter l'étiquette de conseiller " ; " actualiser la formation juridique des CCF " ; " la formation qui concerne la problématique des adolescents en mal être : son contenu est trop éloigné de la réalité " ; « la formation obligatoire et non obligatoire est trop chère ! " ; "ouverture sur l'extérieur; rencontres interprofessionnelles; travail en équipe ; multidisciplinaire; appartenance à des groupes de réflexion " ; "Une formation continue adaptée en fonction des lieux de travail ; les demandes sont multiples orientées par des médecins, des travailleurs sociaux et nécessitent de solides bases cliniques et théoriques plus approfondie comme nous l'avons proposé dans le cadre du CSIS " ; " manque formation sur la sexualité des personnes handicapées mentales " ; " assister de façon incontournable à des IVG " ; " formation pour diversifier les outils d'écoute " ; "approfondissements: juridique, judiciaire, orthogénie, prévention, suivi des couples" ; " Il est indispensable de continuer à se former en participant à des colloques, journées de recherche et lire les parutions professionnelles " ; "Il serait de plus en plus utile de faire plus de psychopathologie" ; " Il y a beaucoup de liens à faire entre ces différentes pratiques : psychologie, thérapie familiale systémique, éducation sexuelle " ; " imposer l'éducation à la vie à tous les CCF, intégrer dans la formation un module sur les nouvelles structures familiales et les nouveaux risques (sociologie et

- L'affirmation de la nécessité, l'importance, le caractère indispensable voire obligatoire de la formation continue est suggéré par un quart de ces réponses.
- Viennent ensuite des suggestions sur la prise en charge financière du coût de la formation (9% des réponses)
- et une augmentation de sa durée signalée plus spécifiquement par 7% des CCEF qui répondent positivement à la question.

## 2.6 Analyse des pratiques :

### Tableau 53 - Procédez-vous à une supervision annuelle?

CCEF salariés ou en libéral

	Nombre de réponses	%	%
OUI	257	82%	86%
NON	43	14%	14%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>300</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	12	4%	
<b>Ensemble des CCEF salariés ou en libéral répondant à l'enquête</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	96%		

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La quasi totalité (82%) des CCEF salariés ou en libéral ayant répondu à l'enquête ont procédé à une supervision annuelle ou plus fréquente.

### Tableau 54 - si oui, est-elle prise en charge par votre employeur ?

CCEF salariés ou en libéral

	Nombre de réponses	%
OUI	165	68%
NON	70	29%
OUI et NON ou OUI en partie	8	3%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	14	
<b>Ensemble des CCEF salariés ou en libéral répondant « oui » à la question</b>	<b>257</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	78%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Une grande partie (71%) des CCEF salariés ou en libéral ont procédé à une supervision prise en charge (en tout ou en partie) par leur employeur.

---

psychologie) » ou "inter culturalité, droit des personnes, de la famille " ; "questions de genre dans le cursus de base et bagage sociologique et anthropologique renforcé" ; "sexothérapie me paraît essentielle" ; "Le travail en entretien individuel ou en couple dans le cadre du conseil conjugal, out comme l'entretien pré IVG avec des mineures et des majeures nécessite une connaissance approfondie des processus psychiques de l'individu et de l'adolescent."

**Tableau 55 - Si vous deviez changer d'appellation, que proposeriez vous à la place de CCEF ?:**

Regroupement	Nombre de réponses	%
Consultant	34	24%
en changer	18	13%
CCEF	16	11%
Accompagnant	8	6%
écoutant	8	6%
conseil	7	5%
Médiatrice	7	5%
Autres appellations	44	31%
<b>Ensemble des réponses à la question e</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture des tableaux : 142 personnes s'expriment sur cette question (soit 46% des répondants à l'enquête). La plupart expriment plutôt un souhait de changement de l'appellation ; seuls 16 (soit 11% des répondants à la question) expriment explicitement un avis contraire tel que "CCEF me convient très bien" ou "CCF est un titre adapté au regard des missions qui nous sont demandées".

Parmi les nombreuses dénominations de celles et ceux qui formulent des propositions, c'est le terme de "consultant" en français ou en anglais qui émerge un peu plus : un peu plus d'un quart des réponses y font référence<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Réponses sur consultant : " consultant ", " consultant conjugal et familial ", " consultante familiale et conjugale ", "consultante en relations familiale", " consultant en relations conjugales et familiales", " consultante et intervenante conjugale et familiale ", " consultant du couple et de la famille ", " consultante couple et famille ", " consultante de couple ", « consultant(e) couple, famille prévention (CCFP) », " consultante en relations familiales et de couple ", « consultant en éducation à la vie et conjugalité », " consultant en problèmes conjugaux et familiaux ", " consultant dans les relations humaines ", " consultante en psychologie ", " consultante en relations amoureuses ", " conselling conjugal et familial ", " Consellor ".

### 3 L'enquête auprès des employeurs

#### 3.1 *Auprès des employeurs associatifs :*

L'analyse porte sur 87 réponses d'employeurs associatifs à l'enquête<sup>9</sup>.

Les personnes qui ont répondu au questionnaire sont dans leur grande majorité (pour 64 des 87 réponses) : le ou la président(e), secrétaire général(e) ou membre du conseil d'administration de l'association ou de la fédération locale, départementale ou nationale. Les autres personnes sont gestionnaires administratifs, trésorière ou comptables de ces associations.

##### 3.1.1 *Les effectifs de l'association au 31/12/2005 selon leur statut :*

**Tableau 56 - Réponses des employeurs associatifs**

Résultats bruts

- Nombre d'associations	87
dont employant des CCEF salariés	78
dont employant des CCEF bénévoles	43
- Nombre de salarié(e)s dans ces associations	1506
- Nombre de bénévoles dans ces associations	1507
dont :	
- Nombre de CCEF salarié(e)s dans ces associations	401
- Nombre de CCEF bénévoles dans ces associations	405

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Sur 87 associations répondant à l'enquête, 78 emploient des CCEF salariés en fin 2005. Ces associations déclarent employer à l'enquête respectivement autour de 400 CCEF salariés et 400 bénévoles.

**Tableau 57 - Les réponses des associations selon leur affiliation**

Résultats bruts en nombre en fin 2005

	Nombre d'associations (*)	Salarié(e)s dans ces associations	Bénévoles dans ces associations	CCEF salarié(e)s dans ces associations	CCEF bénévoles dans ces associations
1 Confédération du Mouvement français pour le planning familiale (MFPF)	19	270	252	108	57
2 Association française des centres de consultation conjugale (AFCCC)	24	436	33	85	5
3 Amour et Famille Centre de liaison des équipes de recherche (CLER)	1	0	913	69	215
4 Fédération nationale des Écoles de parents et des éducateurs (FNEPE)	9	473	41	58	3
5 Couple et Familles (FNCF)	17	111	187	55	113
6 Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF)	12	194	46	15	4
7 Fédération nationale des associations de familles rurales (FNAFR)	3	13	23	3	0
8 "Vie et Famille" et un centre de planification	2	9	12	8	8
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>87</b>	<b>1506</b>	<b>1507</b>	<b>401</b>	<b>405</b>
dont réponses des 7 fédérations ou associations nationales	85			393	397
<b>Extrapolation des effectifs CCEF des employeurs associatifs</b>	<b>150</b>			<b>658</b>	<b>726</b>
(e) Taux de réponse à l'enquête de ces 7 fédérations ou associations nationales	57%			60%	55%

(\*) Il s'agit de réponses d'associations au niveau local ou départemental ; une seule réponse, celle du CLER est nationale.

Source enquête IGAS

<sup>9</sup> 89 réponses ont été reçues : une est arrivée après l'exploitation ; les réponses de l'autre étaient déjà comprises dans une autre réponse (réponse d'une antenne et de son association départementale).

## Annexe 4– Résultats bruts à l'enquête auprès des employeurs

Lecture du tableau : Le taux de retour des questionnaires des fédérations ou associations nationales ayant participé à leur diffusion peut être estimé à 57% compte tenu du nombre de leurs associations qu'elles ont contactées.

**Tableau 58- Les réponses des associations selon leur région d'implantation**

Résultats bruts en fin 2005

* index	Région	Nombre en fin 2005			Répartiti on en %		
		Nombre d'associations (*)	CCEF salarié(e)s dans ces associations	CCEF bénévoles dans ces associations	Nombre d'associati ons	CCEF salarié(e)s dans ces associatio ns	CCEF bénévoles dans ces associatio ns
1	8.2. RHONE-ALPES	14	79	50	16%	20%	12%
2	1.1. ILE DE FRANCE	13	137	241	15%	34%	60%
3	5.2. PAYS DE LA LOIRE	6	15	18	7%	4%	4%
4	9.3. PROVENCE-ALP.-C.A.	6	48	11	7%	12%	3%
5	2.4. CENTRE	5	9	2	6%	2%	0%
6	3.1. NORD-PAS DE CALAIS	5	31	16	6%	8%	4%
7	9.1. LANGUEDOC-ROUS.	5	13	7	6%	3%	2%
8	2.3. HAUTE NORMANDIE	4	10	2	5%	2%	0%
9	Autres régions	29	59	58	33%	15%	14%
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>401</b>	<b>405</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(\*) Il s'agit de réponses d'associations au niveau local ou départemental ; une seule réponse, celle du CLER est nationale.

Source : Enquête IGAS

Lecture du tableau : Les deux tiers des associations qui répondent à l'enquête sont implantées dans 8 régions dans lesquelles elles emploient plus de 80% des CCEF salariés ou bénévoles. Plus de la moitié des CCEF se situent en régions Rhône Alpes et Île de France.

Les associations qui travaillent avec des bénévoles n'ont pas tout à fait la même implantation géographique : si celles de la région Île de France sont prépondérantes de ce point de vue (60% des CCEF bénévoles y travaillent), les 10 associations des régions Alsace, Aquitaine et Auvergne qui figurent dans cette liste sous la rubrique « Autres » regroupent 12 % des CCEF bénévoles, alors que les 5 associations de la région Centre n'en déclarent pas à l'enquête.

**Tableau 59 - Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années :**

Employeurs associatifs

	Employeurs associatifs		CCEF salariés de ces associations	
	Nombre de réponse	%	Nombre	%
OUI	45	53%	172	43%
NON	40	47%	229	57%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>	<b>401</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	2		0	
<b>Ensemble des employeurs associatifs répondant à l'enquête</b>	<b>87</b>		<b>401</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	<i>96%</i>		<i>100%</i>	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : L'évolution va dans le sens d'une augmentation des effectifs de conseillers salariés sur ces 5 dernières années pour 45 associations, soit plus de la moitié des associations répondant à l'enquête. Elles emploient 43% des CCEF salariés. 39 en font un commentaire : il s'agit dans au moins un tiers des cas (soit pour 14 d'entre elles) d'une augmentation de l'activité.

Sur les 40 associations qui emploient 57% des conseillers salariés et pour lesquelles ces effectifs n'ont pas évolué ces 5 dernières années, 35 en font un commentaire : la question du financement a été directement évoquée par un quart d'entre elles (soit 9 associations) .

## Annexe 4– Résultats bruts à l'enquête auprès des employeurs

### 3.1.2 Les CCEF de l'association en fin 2005 selon leur lieu et leur conditions d'exercice

**Tableau 60 – Les CCEF de l'association selon leur lieu d'exercice**

CCEF en fin 2005

	CCEF salariés		CCEF bénévoles	
	Nombre	%	Nombre	%
1- EICCF : établissement d'information,	225	56%	335	83%
2 -CPEF: Centre de planification.	138	35%	14	3%
3 – Autre	143	36%	57	14%
<b>Ensemble des CCEF - répondants à la question (*)</b>	<b>399</b>	<b>100%</b>	<b>404</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	2		1	
<b>Ensemble des CCEF salariés - répondants à l'enquête</b>	<b>401</b>		<b>405</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	99,5%		99,8%	

(\*) Total inférieur à la somme de la colonne (une même personne pouvant travailler dans plusieurs endroits)

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : plus de la moitié (56%) des CCEF salariés des employeurs associatifs répondant à la question exercent dans un établissement d'information (EICCF), ce qui est le cas de 83% des bénévoles recensées à l'enquête.

**Tableau 61– Les CCEF salariés de l'association selon leurs conditions d'exercice**

CCEF salariés en fin 2005 exerçant dans :

	Nombre	%
1 structure	205	65%
2 structures	61	19%
3 et plus	49	16%
<b>Ensemble des CCEF - répondants à la question (*)</b>	<b>315</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	86	
<b>Ensemble des CCEF salariés - répondants à l'enquête</b>	<b>401</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	79%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : près des 2/3 (65%) des CCEF salarié(e)s travaillent dans une seule structure

**Tableau 62 - Les CCEF rémunérés par l'association selon leur temps de travail**

CCEF salariés en fin 2005

	Nombre	%
à temps plein	31	8%
entre temps plein et > mi-temps	69	17%
à mi-temps	25	6%
< au mi-temps	276	69%
<b>Ensemble des CCEF - répondants à la question (*)</b>	<b>401</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	0	
<b>Ensemble des CCEF salariés - répondants à l'enquête</b>	<b>401</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	100%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : plus des 2/3 (69%) des CCEF salarié(e)s travaillent moins d'un mi-temps. Les quelques commentaires (11) apportés certains précisent le temps <sup>10</sup>.

### 3.1.3 Les CCEF salariés de l'association selon leurs conditions de rémunérations

Les montants moyens des salaires mensuels déclarés tout temps de travail confondu sont peu exploitables, les réponses étant très hétérogènes comme l'indiquent les commentaires apportés à la question sur les rémunérations nettes<sup>11</sup> ou brutes<sup>12</sup>. Les réponses apportées sur les situations à temps plein concernent peu de CCEF salariés, 31 en tout à l'enquête.

<sup>10</sup> « une CCEF à 35 h, l'autre à 30h30 ; 3 proches d'un mi-temps ; 9 heures mensuelles ; temps partiel variant de 1 à 10 ; 1 CDI : 22h/mois et 7 CDD: environ 6h/mois ; 2 permanences de 3 h par mois ; 10 h 25 par mois ; beaucoup de bénévoles. »

<sup>11</sup> « Base 35h ; Déduction faite de la subvention de fonctionnement versée par le conseil général ; Le même taux pour toutes les CCEF ; Le salaire est présenté par salarié varie de 1 à 10 en fonction du nombre d'heures plus les frais de déplacement ; Personne à temps plein payé

**Tableau 63 - Montant moyen du salaire mensuel net (temps plein) en €- CCEF salariés à temps plein**

rémunérations versées directement par l'association (ne pas indiquer les salaires versés par le Conseil général)  
CCEF salariés à temps plein en fin 2005

	1- EICCF (*) mensuel net	2 -CPEF (*) mensuel net	3 - Autre mensuel net	1- EICCF (*) en SMIC net	2 -CPEF (*) en SMIC net	3 - Autre en SMIC net
Moyenne	1 442€	1 409€	1 690 €	1,5	1,5	1,8
Maximum	2 761€	1 781€	2 123€	2,9	1,8	2,2
Minimum	1 009€	1 000€	1 257€	1,0	1,0	1,3
<b>Réponses aux questions</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>18</b>		
Non réponses aux questions	3	9	1	13		
<b>Nombre de CCEF salariés à temps plein à l'enquête</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>31</b>		
Nombre de réponses tout temps de travail (**)	201	187	126	<b>401</b>		

(\*) EICCF : établissement d'information, CPEF : Centre de planification.

(\*\*) Emploi possible dans plusieurs structures.

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La rémunération mensuelle nette en fin 2005 des CCEF exerçant en EICCF à temps plein est pour les associations répondant à ce cas de figure de l'ordre de 1 442 € soit l'équivalent d'un SMIC net et demi (réponses pour les 13 CCEF salariés à plein temps). La rémunération nette à temps plein la plus faible est de 1 009 € (environ un SMIC net) et la plus élevée de 2 761 € (un peu moins que trois SMIC net).

**Tableau 64- Primes sur l'année 2005 en €**

Employeur associatif -selon les structures d'exercice

	1- EICCF	2 -CPEF	3 - Autre	Ensemble
Moyenne par salarié en percevant en €	1012,37€	1188,33€	1131,61€	1043,18€
Maximum	2 100€	2 718€	1 132€	
Minimum	-€	-€	-€	
<b>Nombre d'associations déclarant verser des primes</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	
<b>Nombre de réponses à l'enquête (*)</b>	<b>67</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>87</b>
<i>Proportion d'associations déclarant verser des primes</i>	<i>25%</i>	<i>16%</i>	<i>4%</i>	

(\*) une association peut gérer plusieurs de ces structures

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Peu de réponses à la question : Le taux moyen de primes par salarié sur l'année 2005 serait de 1 043 € pour les associations qui répondent à cette question ; le niveau de primes va d'aucune prime à un maximum de 2 718€ pour un CPEF. Ces réponses sont le plus souvent en brut comme l'indiquent les quelques commentaires associés.<sup>13</sup>

**Tableau 65 --Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération**

Employeur associatif -selon les structures d'exercice

	Nombre d'associations répondant (*)			Répartition en %		
	1- EICCF	2 -CPEF	3 - Autre	1- EICCF	2 -CPEF	3 - Autre
OUI	24	5	6	43%	36%	50%
NON	32	9	6	57%	64%	50%
<b>Total réponses</b>	<b>56</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Ensemble des associations répondant à l'enquête	67	25	25			
<i>Taux de réponse à la question</i>	<i>84%</i>	<i>56%</i>	<i>48%</i>			

(\*) une association peut gérer plusieurs de ces structures

Source enquête IGAS

19€h brut ; Pour 1 ETP soit 141,5 € ; Pour 0,1 ETP, sur la base d'un temps plein de 1600h/an ; Chèque emploi associatif, Même taux horaire en EICCF et autres ; Net imposable ; Salaire des CCF qui reçoivent en entretiens ; pas celui des formateurs ; 1 CDI : 188 €net/mois pour 22h ; 7 CDD : 52€mois pour 6h ».

<sup>12</sup> « Les salaires sont calculés sur le temps plein ; Correspond à un taux brut horaire de 14€ ; Pour 1 ETP soit 175,0 €pour 0,1 ETP ; Brut plein temps ; Base 35 h ».

<sup>13</sup> « 13e mois en brut, en brut, , primes brutes, brut, prime brute pour un temps plein ; en brut pour 0,66 ETP ; 1/2 13ème mois, 13ème mois ; Base temps plein proratisé selon temps de travail,. Mais aussi : En net 13e mois + prime n° vert ; Astreintes »

## Annexe 4– Résultats bruts à l'enquête auprès des employeurs

Lecture du tableau : Peu de réponses à la question sauf pour les EICCF ( 56 réponses) . Une majorité (57%) de ces 56 associations ne prend pas en compte l'ancienneté dans la rémunération dans les EICCF. Quelques précisions sont apportées<sup>14</sup>.

### Tableau 66 - L'association a-t-elle adressé des CCEF à d'autres organismes sur la base de vacances externes

Employeur associatif

	Nombre d'associations répondant :	%
OUI	18	22%
NON	65	78%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	4	
<b>Ensemble des associations répondant à l'enquête</b>	<b>87</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	<i>95%</i>	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Plus des 3/4 (78%) des 88 associations répondant à la question n'ont pas adressé des CCEF à d'autres organismes sur la base de vacances externes.

### Tableau 67 – Si oui

Réponses de 18 employeurs associatifs

Si oui,	a) Pour combien de CCEF en 2005 :	b) Pour quel volume de vacances (en heures/mois):	c) Pour quelle rétribution horaire moyenne	d) Pour combien d'organismes:	e) Pour quelle facturation horaire moyenne demandée
Total des réponses	62	492	-	50	-
<i>Moyenne par association répondant :</i>	<i>3,9</i>	<i>30,8</i>	<i>18,63€</i>	<i>3,6</i>	<i>40,03€</i>
<b>Nombre d'associations répondant à la question:</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	
Non répondant à la question (*)	2	2	15	4	
<i>Moyenne par CCEF (associations répondant) :</i>		<i>7,9</i>			
Minimum	2	2	-€	3	16,10€
Maximum	24	219	25,82€	21	99,00€

### Tableau 68 – si oui

Nombre de CCEF concernés

	Nombre	en % des CCEF salariés	en % des CCEF salariés
Nombre de CCEF concerné par ces vacances externes	62	15%	37%
<b>Nombre de CCEF salariés de ces organismes</b>	<b>167</b>	<b>42%</b>	<b>100%</b>
Nombre de CCEF salarié des associations répondant à l'enquête	401	100%	

Source enquête IGAS

Lecture des tableaux : 18 associations ont adressé des CCEF à d'autres organismes sur la base de vacances externes, soit une association sur cinq (22%) ; elles ont mis à disposition un peu plus du tiers (37%) de leur effectif de CCEF salariés (62/167) soit 15% des CCEF salariés de l'ensemble des associations répondant à l'enquête.

<sup>14</sup> « 11 € de l'heure (net), 13,99 € (brut) de l'heure ; de 9 € net de l'heure pour un écoutant au téléphone à 23 € de l'heure pour un formateur confirmé ; Taux horaire moyen (12 € brut) ; Selon l'ancienneté entre 20 et 23 € l'heure ; Une nouvelle grille a été adoptée en janvier 2006 ; Prime d'ancienneté à partir de la 4<sup>ème</sup> année. »

## 3.1.4 Missions confiées par l'association aux CCEF

**Tableau 69 - Appréciation par l'association sur le recours aux CCEF**

en les hiérarchisant de 1 (pour le temps le plus important) à 5 (pour le temps le moins important) :

Employeur associatif

Nombre de réponses des associations à chaque item	a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire	b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire	c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :	d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)	e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)
Cotation					
1	15	11	3	50	1
2	12	27	7	9	20
3	22	13	18	7	11
4	9	14	16	10	14
5	7	4	20	2	17
<b>Total des réponses à la question</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>64</b>	<b>78</b>	<b>63</b>
Non réponse à la question	22	18	23	9	24
<b>Ensemble des réponses à l'enquête</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>87</b>

Répartition des réponses en % :

Cotation	a)	b)	c)	d)	e)
1	23%	16%	5%	64%	2%
2	18%	39%	11%	12%	32%
<b>dont 1 et 2</b>	<b>42%</b>	<b>55%</b>	<b>16%</b>	<b>76%</b>	<b>33%</b>
3	34%	19%	28%	9%	17%
4	14%	20%	25%	13%	22%
5	11%	6%	31%	3%	27%
<b>Total des réponses à la question</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*

Taux de réponse global à la question par item	75%	79%	74%	90%	72%
---	-----	-----	-----	-----	-----

Source enquête IGAS

Lecture du tableau :

- La mission d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence) a été le plus souvent mentionné (par 78 associations sur les 87 répondants à l'enquête soit un taux de réponse de 90%). Elle est aussi celle qui a été jugée la plus importante en terme de temps qui lui est consacré par ces associations : elle a été classée en n°1 par les 2/3 d'entre elles et en 1 ou 2 par plus des 3/4. Les autres missions ont été citées par environ les 3/4 des 87 associations répondant à l'enquête.
- La mission (b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire viendrait plutôt en 2e position en terme de temps qui lui est consacré si l'on considère les cotations 1 et 2 : elle a été classée en n°1 ou 2 pour 55 % des répondants sur cette mission.
- La mission (a) d'information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire viendrait alors en 3e position : elle a été classée en n°1 ou 2 par 42 % des répondants sur cette mission.
- La mission (c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG vient en dernière position de ce point de vue, confirmant ainsi l'évolution de la législation en ce domaine : elle a été classée en n°1 ou 2 par 16 % des répondants sur cette mission.
- Les autres fonctions exercées (formateur par exemple) (e) sont des missions classées en 1 ou 2 par 1/3 des associations en citant. La mission de formation ou de formateur est précisée dans un peu plus d'1/4 de ces cas (citée par 11 associations sur les 42 qui apportent une précision à cette question).

**Tableau 70 - Constatez-vous une évolution de cet ordre de priorité ?**

Employeur associatif

	Nombre d'associations répondant :	%
OUI	46	64%
NON	26	36%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	15	
<b>Ensemble des associations répondant à l'enquête</b>	<b>87</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	83%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : 46 associations constatent une évolution des priorités des missions des conseillers salariés soit plus des deux tiers des associations répondant à la question et plus de la moitié de ceux répondant à l'enquête.

Les précisions portent plutôt sur une évolution qu'elles ont déjà prise en compte dans la hiérarchisation énoncée :

**Tableau 71 - Évolution de cet ordre de priorité - Laquelle**

Nombre de commentaires

Réponse à la question sur les évolutions constatées	OUI	NON	NR à la question mais commentaire	Ensemble répondants à la question
Commentaires apportés selon				
Tous motifs	46	4	6	56
dont "diminution des entretiens pré et post IVG"	20	-	3	23
<b>% "diminution des entretiens pré et post IVG"</b>	<b>43%</b>	<b>-</b>	<b>50%</b>	<b>41%</b>
Non réponse à la question			15	
<b>Ensemble des associations répondant à l'enquête</b>			<b>87</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>			83%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La diminution des entretiens pré et post IVG est évoquée par 43% des 46 associations qui constatent une évolution et qui en donnent un commentaire.

### 3.1.5 Perspectives :

**Tableau 72 - Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ?**

Employeur associatif

	Nombre d'associations répondant :	%
OUI	37	43%
NON	47	55%
OUI et NON	2	2%
<b>Total réponses</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>
NR à la question	1	
Ensemble des associations répondant à l'enquête	87	
<i>Taux de réponse à la question</i>	99%	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : 47 associations ne pensent pas augmenter leur effectif salarié de CCEF dans les prochaines années soit plus de la moitié des associations répondant à la question (55%) ou à l'enquête (54%).

#### - En cas de réponse positive, sur quel financement complémentaire ? :

Les réponses des 34 associations qui répondent à cette question sur les 37 qui pensent augmenter leur effectif salarié de CCEF dans les prochaines années sont très diverses et

évoquent les financements publics (Etat ou collectivités territoriales) ou privés, en particulier les usagers des services de conseils.

**Tableau 73 - En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons**

Employeur associatif

Nombre de réponses des associations ayant répondu "non" à la question	a) Difficulté de recrutement :	b) Problèmes financiers :	c) Recrutement privilégié d'autres professionnels :	d) Missions stables ou en régression :
Cotation				
1	0	30	2	8
2	10	2	4	7
3	5	1	6	6
4	4	2	9	3
<b>Total des réponses à la question</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
Non réponse à la question	28	12	26	23
<b>Ensemble des réponses à l'enquête</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>47</b>

Répartition des réponses en % :

Cotation	a)	b)	c)	d)
1	0%	43%	3%	10%
2	15%	3%	6%	9%
<b>dont 1 et 2</b>	<b>15%</b>	<b>46%</b>	<b>9%</b>	<b>19%</b>
3	8%	1%	9%	8%
4	6%	3%	14%	4%
<b>Total des réponses à la question 5</b>	<b>45%</b>	<b>97%</b>	<b>42%</b>	<b>50%</b>

\*

Taux de réponse à la question par item ("Non")	a)	b)	c)	d)
	40%	74%	45%	51%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : les problèmes financiers (b) ont été le plus souvent mentionnés (par 35 associations sur les 47 associations ne pensant pas augmenter leur effectif soit un taux de réponse à la question de 74%). Ils sont aussi jugés les plus importants par ces associations : ils ont été classés en n°1 par 25 d'entre elles et en 1 ou 2 par près de la moitié (46%). Les autres raisons sont plus loin derrière en termes de taux de réponse et de hiérarchisation.

### 3.2 L'enquête auprès des hôpitaux

Les réponses à l'enquête sont peu nombreuses : seuls 25 d'hôpitaux ont répondu à l'enquête;<sup>15</sup>, soit à peine 4% des 650 établissements ayant réalisés des IVG en France métropolitaine en 2004 d'après l'étude déjà citée de la DREES.

8 soit près du tiers relèvent de l'AP-HP, soit 38% des 21 établissements de l'AP-HP disposant d'un service de gynécologie obstétrique, d'une unité fonctionnelle de planification familiale – IVG, d'un centre d'interruption volontaire de grossesse ou d'une maternité.

Les personnes qui ont répondu aux questionnaires sont dans leur grande majorité responsables de la gestion des ressources humaines : 14 réponses de directeurs ou directeurs adjoints de relations humaines (DRH) ou responsables de site, de 5 médecins ou praticiens hospitaliers, de 4 cadres supérieurs de santé ou sages femme, d'un directeur général et d'un directeur d'hôpital.

<sup>15</sup> 26 réponses ont été reçues : une est arrivée après l'exploitation.

**Tableau 74-Disposez vous d'un centre de planification ?**

Réponses des Hôpitaux

	Nombre de réponses	%
OUI	23	92%
NON	1	4%
<b>Total réponses</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	1	4%
Total réponses à l'enquête	25	104%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : 23 des 25 d'hôpitaux ayant répondu à l'enquête disposent d'un centre de planification. Sur les 2 autres, un a passé convention avec un centre de planification externe et le second ne répond pas au motif que 'l'établissement n'emploie pas directement ces professionnels et qu'il ne connaît pas la situation n'étant pas employeur ».

**Tableau 75 - Avez vous passé convention avec un centre de planification externe ?**

Réponses des Hôpitaux

	Nombre de réponses	%
OUI	23	92%
NON	1	4%
<b>Total réponses</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	1	4%
Total réponses à l'enquête	25	104%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Peu d'hôpitaux répondant à l'enquête ont passé convention avec un centre de planification externe, 2 établissements : celui qui n'a ne dispose d'un centre de planification et un autre qui en dispose.

**3.2.1 Les effectifs de CCEF salariés par l'hôpital en fin 2005:****Tableau 76- Réponses des hôpitaux**

Résultats bruts

	Réponses
Nombre d'établissements répondant	25
Nombre total de CCEF salariés à l'hôpital :	56
Moyenne par établissements répondant	2,2
Minimum	0
Maximum	9
Nombre total de CCEF salariés à plein temps à l'hôpital :	16
Nombre d'établissements répondant concerné par les "plein temps"	9
Nombre total de CCEF salariés tous à plein temps à l'hôpital :	5
Nombre d'établissements répondant employant uniquement des CCEF à plein temps	5

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Les hôpitaux répondant à l'enquête emploient en moyenne 2,2 CCEF salariés dans leurs établissements.

Un cinquième d'entre eux (5 établissements), n'en emploient aucune. Parmi ceux-ci, un établissements précise qu'il met à disposition du CPEF 1,1 ETP sage femme, 1,34 IDE et n'a pas besoin d'employer de CCEF. D'un autre côté, près d'un tiers (8 établissements), en emploient 3 ou plus soit les 2/3 des CCEF salariés des 25 hôpitaux répondant à l'enquête.

**Tableau 77 –Les réponses des hôpitaux selon leur région d'implantation**

* index	Région	Nombre		Répartition en %	
		Réponse d'hôpitaux	CCEF salariés de ces hôpitaux	Réponse d'hôpitaux	CCEF salariés de ces hôpitaux
1	1.1. ILE DE FRANCE	8	11	32%	20%
2	2.1. CHAMPAGNE-ARDENNE	1	2	4%	4%
3	2.4. CENTRE	2	4	8%	7%
4	2.5. BASSE NORMANDIE	2	4	8%	7%
5	2.6. BOURGOGNE	1	3	4%	5%
6	3.1. NORD-PAS DE CALAIS	1	1	4%	2%
7	4.1. LORRAINE	1	1	4%	2%
8	5.2. PAYS DE LA LOIRE	1	6	4%	11%
9	5.3. BRETAGNE	1	0	4%	0%
10	5.4. POITOU-CHARENTES	1	0	4%	0%
11	7.2. AQUITAINE	1	4	4%	7%
12	7.3. MIDI-PYRENEES	1	9	4%	16%
13	7.4. LIMOUSIN	1	1	4%	2%
14	8.2. RHONE-ALPES	1	4	4%	7%
15	9.3. PROVENCE-ALP.-C.A.	1	4	4%	7%
16	9.5. DOM	1	2	4%	4%
<b>Total</b>		<b>25</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête IGAS

Lecture du tableau : Les 25 hôpitaux qui répondent à l'enquête sont relativement dispersés sur le territoire français : ils sont implantés dans 16 régions et 19 départements, même si la région Île de France est plus représentée.

**Tableau 78- Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années :**

Réponses des Hôpitaux

	Hôpitaux		CCEF salariés de ces hôpitaux	
	Nombre de réponse	%	Nombre	%
OUI	7	28%	24	43%
NON	12	48%	30	54%
<b>Ensemble des réponses à la question</b>	<b>19</b>	<b>76%</b>	<b>54</b>	<b>96%</b>
Non réponses à la question ou non concerné (*)	6	24%	2	4%
<b>Ensemble des employeurs associatifs répondant à l'enquête</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>
<i>Taux de réponse à la question</i>	<i>76%</i>		<i>96%</i>	

(\*) en particulier les 5 établissements n'employant pas de CCEF

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : plus de la moitié (12 établissements) des hôpitaux répondant à la question n'ont pas enregistré d'évolution de leur effectif de conseillers salariés sur ces 5 dernières années.

### ➤ Pourquoi ? :

Parmi les commentaires apportés, 7 portent sur des raisons d'augmentation liées à l'augmentation de l'activité et 4 autres sur des raisons de non augmentation liées à la stabilité de l'activité ou au refus de financement du conseil général.

Parmi ceux qui n'en emploient aucune, l'établissements qui met à disposition du CPEF des personnels statutaires considère que le service proposé par le CHU paraît convenir aux besoins de la population et que la demande de recrutement de CCEF n'apparaît pas justifiée.

## 3.2.2 Les CCEF en fin 2005 selon leur lieu et leurs conditions d'exercice

**Tableau 79 – Les CCEF de l'hôpital selon leur lieu d'exercice**

CCEF en fin 2005

	Nombre de CCEF salariés	%	%
1- Centre de planification (CPEF)	47	83%	87%
2 - Autre	7	13%	13%
<b>Ensemble des CCEF - répondants à la question</b>	<b>54</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>
Non réponse à la question	2	4%	
<b>Ensemble des CCEF salariés - répondants à l'enquête</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	
<i>Nombre de réponses d'hôpitaux à question</i>	17		

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : une grande partie (87%) des CCEF salariés dans les hôpitaux répondant à la question exercent dans un centre de planification (CPEF)

Huit réponses donnent des précisions sur ces lieux d'exercice : il s'agit de 3 centres d'orthogénie<sup>16</sup> dont 1 centre "mixte" (centre d'orthogénie et CPEF sur le même site) et d'un service d'endocrinologie et médecine de la reproduction adulte pour deux autres établissements hospitaliers.

**Tableau 80- Les CCEF rémunérés par l'hôpital selon leur temps de travail**

Réponses des Hôpitaux

	CCEF salariés en fin 2005		Hôpitaux ayant des CCEF salariés	
	Nombre	en %	Nombre	en %
Temps plein dont tous à plein temps	16 13	29% 23%	9 5	45% 25%
Entre temps plein et >mi-tps	10	18%	7	35%
Mi-temps	3	5%	3	15%
Moins d'un mi-temps	27	48%	10	50%
<b>Total réponses à la question</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
Non concerné par la question	0		5	
<b>Total réponses à l'enquête</b>	<b>56</b>		<b>25</b>	
<i>Taux de réponse à la question</i>	100%			

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : près de la moitié (48%) des CCEF salariés exercent moins d'un mi-temps dans près de la moitié (50%) des hôpitaux en employant (20 réponses concernées). 5 des 9 établissements répondant à la question emploient cependant toutes leurs 13 CCEF salariés à plein temps.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Il semble que la terminologie de ces lieux ne soit pas fixée, le centre d'orthogénie n'ayant pas de d'existence juridique pour certains services du ministère des affaires sociales.

<sup>17</sup> « L'une d'entre elle fait 0,75 au CHU et 0,25 dans un CH d'une autre localité », précise une réponse. « A ce temps plein s'ajoute un temps partiel d'assistante sociale », pour un autre de ces établissements.

### 3.2.3 Les CCEF salariés de l'hôpital en fin 2005 selon leur statut et leurs conditions de rémunérations.

**Tableau 81 - Les CCEF salariés de l'hôpital au 31/12/2005 selon leur statut**

Réponses des Hôpitaux

	CCEF salariés en fin 2005		dont CCEF salarié à plein temps	
	Nombre	en %	Nombre	en %
CCEF sur un statut de titulaire	20	37%	11	85%
CCEF contractuels	18	33%	2	15%
CCEF vacataires	16	30%	0	0%
<b>Total réponses à la question</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
Non réponses à la question	2		3	
<b>Total réponses à l'enquête</b>	<b>56</b>		<b>16</b>	
<i>Nombre de réponses d'hôpitaux à la question</i>	9		3	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : l'emploi de CCEF est semble-t-il plus fréquemment sur un statut de titulaire pour les 9 établissements répondant à la question : 20 CCEF y sont titulaires, 18 sur contrat et 16 vacataires. Parmi les 13 CCEF salariés à plein temps, 11 sont titulaires et 2 contractuels.

#### ➤ Statut de référence :

Pour les titulaires, les statuts de référence évoqués sont celui de sage femme pour 3 réponses, d'aide soignant (3 réponses), et d'infirmière (IDE et cadre de santé) (2 réponses). Pour les contractuels, 3 réponses se réfèrent au statut de CCEF, une à celui de psychologue et pour les vacataires, au statut de sage femme 2ème échelon (une réponse).

**Tableau 82 - Montant horaire moyen des CCEF vacataires à l'hôpital en fin 2005**

Réponses des Hôpitaux

	CCEF Vacataires	
	Montant en €	en SMIC brut
Montant horaire moyen en €	19,32€	2,3
Montant horaire minimum en €	8,27€	1,0
Montant horaire maximum en €	24,85€	3,0
<i>Nombre de réponses d'hôpitaux à la question</i>	4	
<i>Nombre de CCEF concernés par la réponse</i>	10	

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Le montant horaire moyen des vacations est de 19,32 € pour 10 des 16 CCEF vacataires de 4 hôpitaux (non réponses pour 6 CCEF vacataires d'un hôpital sur les 5 concernés) ; 8 vacataires sont au taux de 38,88€ 2 au taux du SMIC brut, les réponses semblent porter plus sur des montants bruts que nets.<sup>18</sup>

**Tableau 83 - Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération**

Réponses des Hôpitaux

	CCEF salariés en fin 2005		Hôpitaux ayant des CCEF salariés	
	Nombre	en %	Nombre	en %
OUI	39	70%	14	70%
NON	13	23%	4	20%
<b>Total réponses</b>	<b>52</b>	<b>93%</b>	<b>18</b>	<b>90%</b>
Non réponse à la question	4	7%	2	10%
<b>Total établissements employant des CCEF</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

<sup>18</sup> En faisant référence par exemple à un indice majoré (466 ou 294) dans les quelques commentaires apportés.

Lecture du tableau : l'ancienneté est prise en compte dans la rémunération dans 14 des 20 hôpitaux ayant répondu à l'enquête et employant des CCEF, pour 39 CCEF salariés (soit 70% des 56 sur lesquels portent les réponses à l'enquête).

### 3.2.4 Formation

**Tableau 84 - L'hôpital a-t-il pris en charge la formation de CCEF pour certains de ces CCEF salariés**

Réponses des Hôpitaux

	CCEF salariés en fin 2005		Hôpitaux ayant des CCEF salariés	
	Nombre	en %	Nombre	en %
OUI	22	39%	7	35%
NON	32	57%	12	60%
<b>Total réponses</b>	<b>54</b>	<b>96%</b>	<b>19</b>	<b>95%</b>
Non réponse à la question	2	4%	1	5%
<b>Total établissements employant des CCEF</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La formation n'est pas prise en charge par l'employeur pour une majorité des CCEF employés, soit 57% des 56 CCEF salariés concernés par les réponses à l'enquête ; elle est prise en charge pour 22 CCEF (39%).

#### ➤ Si oui, pour combien ?

La formation est prise en charge par l'employeur en général pour une seule des CCEF qu'ils emploient (réponse de 5 établissements) . Seuls 2 établissements sur les 7 déclarent une prise en charge pour l'ensemble des CCEF qu'ils emploient (2 CCEF dans un cas et 9 dans l'autre)

**Tableau 85 - L'hôpital a-t-il pris en charge des formations complémentaires pour ces CCEF salariés ?**

Réponses des Hôpitaux

	CCEF salariés en fin 2005		Hôpitaux ayant des CCEF salariés	
	Nombre	en %	Nombre	en %
OUI	36	64%	13	65%
NON	18	32%	6	30%
<b>Total réponses</b>	<b>54</b>	<b>96%</b>	<b>19</b>	<b>95%</b>
Non réponse à la question	2	4%	1	5%
<b>Total établissements employant des CCEF</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La formation complémentaire est par contre nettement plus prise en charge par l'employeur que la formation de CCEF: c'est le cas des 2/3 (65% soit 13 employeurs) des établissements concernés et pour les 2/3 (64%) des CCEF qu'ils emploient.

#### ➤ Si oui, lesquelles ?

Onze précisions sont apportées dont 7 autour de la thérapie<sup>19</sup>; les autres portent sur des participations à des journées ou congrès de fédérations, (congrès ANCIC, journées AFCC), à la formation interne ou sur des thèmes liés à l'addictologie, la prostitution, l'IVG, les violences conjugales ou la sexualité des ados.

<sup>19</sup> Psychothérapeute familial et de couple, thérapie systémique de couple et famille, Intervention systémique et thérapie familiale, supervision, thérapie analytique, thérapie de couples, formation CRIPS, soutien à la parentalité, analyse transactionnelle, approche systémique et thérapie familiale.

### 3.2.5 Missions confiées par l'hôpital aux CCEF

- Appréciation de l'incidence de la réforme de la législation sur les interruptions volontaires de grossesses (IVG) sur l'activité des CCEF

Une grande majorité ne constate pas d'incidence majeure de la réforme de la législation sur les interruptions volontaires de grossesses (IVG) sur l'activité des CCEF (14 réponses sur les 20 établissements qui emploient des CCEF et répondent à l'enquête).

Lorsqu'une incidence est notée, il s'agit soit d'un changement dans la prise en charge qui devient plus qualitative (1 réponse), soit d'un regret de l'évolution législative (1 réponse).

Une diminution de l'activité est cependant évoquée par 3 réponses : "diminution du nombre d'entretiens", "Chute des entretiens pré IVG avec conséquences psychologiques ultérieures", "diminution du nombre d'entretiens mais augmentation du temps d'écoute". Une autre réponse constate "une baisse puis un retour au niveau antérieur". Une appréciation résume la situation des répondants : "pas incidence notoire car 95 % des femmes acceptent l'entretien proposé ».

- Commentaires sur l'évolution des missions autres que celles liées à l'IVG

Une activité en augmentation dans les collèges et lycées est évoquée par 11 des 18 établissements qui émettent un avis sur l'évolution des missions autres que celles liées à l'IVG. D'autres missions ont également été évoquées<sup>20</sup>, une réponse soulignant cependant qu'il n'y a « pas d'évolution ».

### 3.2.6 Perspectives :

**Tableau 86 - Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ?**

Réponses des Hôpitaux

	CCEF salariés en fin 2005		Hôpitaux ayant des CCEF salariés	
	Nombre	en %	Nombre	en %
OUI	6	11%	2	10%
NON	33	59%	16	80%
<b>Total réponses</b>	<b>39</b>	<b>70%</b>	<b>18</b>	<b>90%</b>
Non réponse à la question	17	30%	2	10%
<b>Total établissements employant des CCEF</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : La grande majorité des employeurs n'envisagent pas d'augmenter leurs effectifs salariés de CCEF dans les prochaines années. Seuls 2 établissements sur les 20 qui emploient des CCEF salariés l'envisagent (l'un emploie 2 CCEF et l'autre 4).

<sup>20</sup> « Le conseil conjugal et familial devrait pouvoir s'exercer en dehors des centres de planification et notamment auprès des adolescents hospitalisés » ; « forte évolution car séparations de couples et augmentation des familles monoparentales et recomposées » ; « les CCEF ont une activité ciblées sur IVG et prévention: éducation familiale, régulation des naissances, conseils suites de couches, conseils aux jeunes » ; « aide aux parents, animation de groupes de paroles, gestion des conflits familiaux et conjugaux » ; « Aide psychologique dans le domaine de la vie conjugale et familiale » ; « Entretiens autour des contraceptions, MST, SIDA, éducation à la vie affective, relationnelle, sexuelle, violences ; Entretiens sur la demande de vasectomie ».

## Annexe 4– Résultats bruts à l'enquête auprès des employeurs

➤ - En cas de réponse positive, sur quelles missions ?

Une seule réponse précise la mission d'"informations dans les écoles et auprès de la population adolescente hospitalisée"

➤ - En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons en les hiérarchisant de 1 (pour la raison la plus importante) à 4 (pour la moins importante) :

**Tableau 87- En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons**

### Réponses des Hôpitaux

Nombre de réponses des hôpitaux ayant répondu "non" à la question Cotation	a) Difficulté de recrutement :	b) Problèmes financiers :	c) Recrutement privilégié d'autres professionnels :	d) Missions stables ou en régression :
1	0	3	3	7
2	1	4	4	1
3	0	3	3	4
4	9	0	0	1
<b>Total des réponses à la question</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
Non réponse à la question	6	6	6	3
<b>Ensemble des réponses à l'enquête</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

Répartition des réponses en % :

Cotation	a)	b)	c)	d)
1	0%	30%	30%	54%
2	10%	40%	40%	8%
<b>dont 1 et 2</b>	<b>10%</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>	<b>62%</b>
3	0%	30%	30%	31%
4	90%	0%	0%	8%
<b>Total des réponses à la question 5</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*

Taux de réponse à la question par item ("Non")	a)	b)	c)	d)
	63%	63%	63%	81%

Source enquête IGAS

Lecture du tableau : Les missions stables ou en régression (d) ont été le plus souvent mentionnées (par 13 établissements sur les 16 qui ne pensent pas augmenter leur effectif soit un taux de réponse à la question de 81%). Elles ont aussi été jugées la plus importante des raisons par ces hôpitaux : qui les ont classées en n°1 pour 7 d'entre eux.

### 3.3 L'enquête auprès des conseils généraux

Il n'y eu très peu de réponses des 84 conseils généraux au questionnaire : 4 conseils généraux ont en tout et pour tout renvoyés le questionnaire à l'IGAS, sur les Très peu de réponse : 4 des départements des régions Ile de France (2 réponses), Aquitaine et Basse Normandie (1 réponse chacune).

Les réponses émanent de médecins responsables au niveau de la PMI (2 réponses) : le médecin chef de service de PMI "prénatal et planification familiale", le "médecin responsable de la PMI départementale" et pour les 2 autres : du "conseil technique planification familiale Direction PMI" et de la " DGA Solidarité, direction de la santé et de la petite enfance".

Par ailleurs 14 réponses ont été obtenues par l'enquête adressée par la voie de l'ADF, dont l'exploitation figure ci-après.

3.3.1 Les effectifs de CCEF salariés du conseil général en fin 2005

Nombre total de CCEF salariés au 31/12/2005 : 23

**Tableau 88- Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années :**

Réponses des conseils généraux

	Nombre de réponses
OUI	2
NON	2
<b>Total réponses</b>	<b>4</b>

Source enquête IGAS

Autant de réponses positives (2)<sup>21</sup> que négatives<sup>22</sup>

3.3.2 Les CCEF en fin 2005 selon leur lieu et leurs conditions d'exercice

**Tableau 89– Les CCEF du conseil général selon leur lieu d'exercice**

Réponses des conseils généraux (CG)

Nombre	CCEF salariés du CG	Réponses de CG
1- Centre de planification (CPEF)	23	4
2 - Autre	0	
<b>Ensemble des CCEF - répondants à la question</b>	<b>23</b>	<b>4</b>

Source enquête IGAS

Tous les 23 CCEF salariés des 4 CG exercent dans un centre de planification (CPEF)

**Tableau 90- Les CCEF rémunérés par le conseil général exerçant auprès d'un ou plusieurs centres :**

Réponses des conseils généraux (CG)

Nombre	CCEF salariés du CG	Réponses de CG
1 centre	7	4
2 centres	15	4
3 et plus	1	2
<b>Ensemble des CCEF - répondants à la question</b>	<b>23</b>	<b>4</b>

Source enquête IGAS

Les CCEF salariés des 4 CG exercent plus souvent dans 2 centres (15 sur les 23 CCEF salariés des 4 CG)

<sup>21</sup> « Pour le remplacement de départ : le conseil général gère 2 CPEF, les CCEF qui y travaillent ont été contractualisées en 2005. L'une est partie au moment de la contractualisation. » ; « Le recrutement de 3 fonctionnaires est intervenu après leur formation de CCEF prise en charge par le CG ».

<sup>22</sup> "Car création de postes budgétaires en 2000 et ce afin de résorber les emplois vacataires jusqu'alors existant".

**Tableau 91 - Les CCEF rémunérés par le conseil général selon leur temps de travail**

Réponses des conseils généraux (CG)

Nombre	CCEF salariés du CG	Réponses de CG
à temps plein	12	4
entre temps plein et > mi-temps	8	2
à mi-temps	3	2
< au mi-temps	0	0
<b>Ensemble des CCEF - répondants à la question</b>	<b>23</b>	<b>4</b>

Source enquête IGAS

Les CCEF salariés des 4 CG exercent plus souvent à plein temps (12 sur les 23 CCEF salariés des 4 CG).

### 3.3.3 Les CCEF salariés du conseil général en fin 2005 selon leur statut et leurs conditions de rémunérations.

**Tableau 92 - Les CCEF salariés du conseil général en fin 2005 selon leur statut**

Réponses des conseils généraux (CG)

Nombre	CCEF salariés du CG	Réponses de CG
CCEF sur un statut de titulaire	3	2
CCEF contractuels	17	4
CCEF vacataires	0	0
<b>Ensemble des CCEF - répondants à la question</b>	<b>20</b>	<b>4</b>
Non réponse à la question	3	0
<b>Ensemble des CCEF salariés - répondants à l'enquête</b>	<b>23</b>	<b>4</b>

Source enquête IGAS

Les CCEF salariés des 4 CG exercent plus souvent sur un statut de contractuel (17 sur les 20 CCEF salariés des 4 CG pour lesquels l'information est fournie).

#### ➤ Statut de référence :

Pour les titulaires, les statuts de référence évoqués sont celui d'assistant socio-éducatif et CSE pour 2 réponses. Pour les contractuels, 3 réponses se réfèrent au statut d'infirmière, à celui d'agent non titulaire de la fonction publique et au 5e échelon du grade d'assistant socio-éducatif.

#### ➤ Montant horaire des vacances :

Une seule réponse d'un CG donne un montant horaire de vacances de 12,37 €(soit 1,5 SMIC horaire brut) pour 80h/mois. Deux autres réponses précisent que les CCEF sont rémunérées sur la grille des assistants socio-éducateurs pour un CG et au grade d'assistant de service éducatif sur un contrat de 3 ans, pour un autre.

**Tableau 93--Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération**

Réponses des conseils généraux

	CCEF salariés du CG	Réponses de CG
OUI	16	3
NON	7	1
<b>Total réponses</b>	<b>23</b>	<b>4</b>

Source enquête IGAS

## Annexe 4– Résultats bruts à l'enquête auprès des employeurs

3 des 4 CG prennent en compte de l'ancienneté dans la rémunération ; ils emploient 16 CCEF salariés.

### 3.3.4 Formation

**Tableau 94 - Le conseil général a-t-il pris en charge la formation de CCEF pour certains de ces CCEF salariés**

	Réponses de CG
OUI	3
NON	1
<b>Total réponses</b>	<b>4</b>

Source enquête IGAS

- Si oui, pour combien : 6 CCEF salariés du CG concernés  
Trois des 4 CG ont pris en charge la formation de 6 des 16 CCEF qu'ils emploient.
- Le conseil général a-t-il pris en charge des formations complémentaires pour ces CCEF salariés ?  
Tous les 4 CG prennent en charge des formations complémentaires pour leurs CCEF salariés
- Si oui, lesquelles ?  
Il s'agit de formations diverses<sup>23</sup>, un conseil général précisant que les CCEF ont le même droit à la formation continue que les autres agents « et ½ journée par semaine au titre d'un temps FIR ».

### 3.3.5 Missions confiées par le département aux CCEF

**Tableau 95 - Evaluation du temps d'exercice des CCEF salariés du département entre leurs principales missions en les hiérarchisant de 1 (pour le temps le plus important) à 5 (pour le temps le moins important) :**

Réponses des conseils généraux

Nombre de réponses des conseils généraux à chaque item	Cotation		a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire	b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire	c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :	d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)	e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)
			1	1	2	2	0
2	1	2	1	1	0	1	
3	1	2	1	3	0	2	
4	1		0	0	3	0	
5	0		0	0	0	0	
<b>Total des réponses</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

Source enquête IGAS

Compte tenu du peu de réponses, il est difficile d'en dire quelque chose ; les 4 conseils généraux ont cependant écarté la mission (d) de conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence).

<sup>23</sup> « Animation et dynamique de groupe, méthodes de contraception, législation, supervision » (1 réponse) ; « Formations ayant pour thème : - sexualité et handicap, - du non dit au secret ; - mots et maux » (1 réponse) ; « Formations diverses dans le cadre de la formation continue : problématiques adolescences, femmes et alcool, .... des familles, dossier médical et IVG, populations étrangères, femmes et tabac etc ». (1 réponse).

## Annexe 4– Résultats bruts à l'enquête auprès des employeurs

### ➤ Autres fonctions Précisez

Les précisions apportées concernent les missions a) et b) en termes d'"entretiens autour de la contraception et des tests de grossesses, de délivrance de la contraception d'urgences, entretien complémentaire de la consultation médicale » (1 réponse) et "d'accueil et d'entretiens d'accueils lors des consultations médicales" (1 réponse).

### ➤ **Constatez-vous une évolution de cet ordre de priorité ?**

Les 4 CG constatent une évolution de cet ordre de priorité.

### ➤ **Laquelle :**

L'évolution constatée relève de la "quasi disparition des entretiens pré-IVG et d'une demande croissante d'informations notamment en milieu scolaire", réponse proche des 3 autres<sup>24</sup>.

### 3.3.6 Perspectives :

### ➤ **Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ?**

Seul un des 4 CG pense augmenter son effectif salarié de CCEF dans les prochaines années.

### ➤ **-En cas de réponse positive, sur quelles missions ?**

« Sur les missions d'information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire, (a cotée 1); d "accompagnement des femmes ayant recours à une IVG (c cotée 2) et de conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence) (d cotée 4) ».

### ➤ **En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons**

en les hiérarchisant de 1 (pour la raison la plus importante) à 4 (pour la moins importante) :

**Tableau 96- En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons**

Réponses des Hôpitaux

Nombre de réponses des conseils généraux ayant répondu "non" à la question Cotation	a) Difficulté de recrutement :	b) Problèmes financiers :	c) Recrutement privilégié d'autres professionnels :	d) Missions stables ou en régression :
1	0	0	2	0
2	1	0	0	1
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
<b>Total des réponses à la question</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Source enquête IGAS

Compte tenu du peu de réponses, il est difficile d'en dire quelque chose ; le recrutement privilégié d'autres professionnels est cependant le seul motif cité en 1 par 2 conseils généraux. Une réponse est négative explicite le fait « qu'un recrutement a déjà eu lieu en juin 2005 de 3 conseillères conjugales ».

<sup>24</sup> "La demande d'accompagnement des femmes demandant une IVG a beaucoup diminué lors des consultations médicales et les priorités ont été revues en direction de l'information dans et hors milieu scolaire", "Baisse du nombre d'entretien IVG ; hausse de toutes les autres missions (hausse de demandes des partenaires extérieures)" ;" Demande d'entretien avec une conseillère conjugale en augmentation dans la population générale".

## **Enquête menée avec le concours de l’ADF auprès des conseils généraux**

L’Assemblée des départements de France (ADF) a diffusé par le canal de sa revue mensuelle, un questionnaire élaboré par la mission IGAS pour recueillir le point de vue des représentants des conseils généraux sur les perspectives d’avenir des conseillères conjugales et familiales. Il ne comportait pas de questions techniques et pointues sur la situation de ces professionnelles, traitées par ailleurs par le questionnaire diffusé par l’Association nationale des directeurs d’action sociale et de santé des conseil généraux (ANDASS) auprès des responsables administratifs en charge de la planification dans les départements. Il se limitait à 4 rubriques : le fonctionnement de la planification, la gestion des centres, le développement de la prévention des dysfonctionnements conjugaux et familiaux, le thème de la violence au sein des couples et des familles et la place des CCEF au regard de chacun de ces items.

Ce questionnaire a été renseigné par 14 départements : ce score modeste est imputable sans doute à la période de diffusion (fin juin- début juillet) et peut-être à la présentation du document, mais étant donné par ailleurs l’absence de réaction au questionnaire technique diffusé par l’ANDASS, il est permis de s’interroger sur l’intérêt suscité par le sujet....Il faut relever que les personnes ayant répondu à l’enquête sont toutes médecins, responsables PMI à une exception près (une directrice adjointe). Seul, un élu, président de conseil général a manifesté son attention en visant le questionnaire transmis. Il est vrai que le sujet pèse peu sur le budget départemental (le coût des centres de planification est inférieur à 0,2 voire à 0,1 % du budget départemental)

Ces 14 questionnaires provenant de départements très divers par leur taille et leur localisation donnent néanmoins des indications qu’il est apparu utile de synthétiser (tableau joint).

Il se dégage :

- une large majorité pour une évolution de la situation de partage des compétences entre l’Etat et le département en matière de planification.
- Une satisfaction mitigée quant à l’impact de l’action menée mais liée davantage à des problèmes de fonctionnement qu’à une insuffisance de moyens ; ce qui signifie quelques perspectives de recrutements supplémentaires de CCEF mais assez limitées ;
- Une appréciation positive de l’action des CCEF dont le rôle pourrait se renforcer sur le champ des violences conjugales et familiales.
- Un soutien à la demande des CCEF d’un cadre d’emploi dans la FPT, avec cependant quatre oppositions argumentées : nécessité de laisser de la souplesse aux gestionnaires, opportunité d’adosser la formation des CCEF à une autre qualification.
- Des problèmes de recrutement très variables selon les départements.

**Exploitation du questionnaire adressé aux conseils généraux par la revue de l’ADF**

département	Etat de la planification familiale	Personnels : Recrutement formation	Avenir du conseil conjugal	Violences conjugales et familiales	Qualité du répondant
1	1 CEP géré directement impact évalué satisfaisant Pas d’évolution à prévoir  Favorable au rattachement des EICCF au département	Estime avoir le personnel compétent or pas de CCEF A financé la formation d’une sage femme	Contre la création d’un cadre d’emploi. Veut faire plus pour la parentalité mais avec d’autres professionnels : psychologues, éducateurs médecins	Veut faire plus mais pas de rôle pour les CCEF	Médecin responsable PMI
2	4 centres gérés directement évaluation menée, pas satisfaisant veut augmenter les structures et revoir fonctionnement  Favorable au rattachement des EICCF au département	Dispose de CCEF mais recrutement difficile et formation à revoir	Pour un cadre d’emploi	Intervention à développer avec CCEF et autres professionnels  Prévoir des lieux spécifiques pour l’accueil	Médecin responsable PMI
3	32 centres dont 30 en gestion directe. 0,18% du budget départemental.  Bilan dressé, bon impact. Diminution des centres à prévoir mais revoir fonctionnement  Pour le rattachement des EICCF	Dispose de CCEF et veut augmenter leur présence ; Formation prise en charge par département	Pour un cadre d’emploi	Rôle des CCEF positif mais mieux informer les AS	Directrice adjointe
4	5 centres conventionnés 451 000 € bilan dressé, pas satisfaisant veut augmenter le nbre de centres et revoir fonctionnement	Dispose de CCEF mais recrutement difficile ; Ne prendra pas leur formation en charge car n’est pas employeur	Pas besoin d’un cadre d’emploi Besoins croissants d’interventions: adolescents, ruptures, respect des différences En milieu scolaire, lieux de paroles	Rôle à développer en lien avec autres	Médecin responsable PMI
5	4 centres conventionnés poids très faible dans budget départemental pas de bilan, impact pas satisfaisant	CCEF en postes Pas de difficultés de recrutement	Pour un cadre d’emploi	Activité à développer	Médecin coordinateur PMI
6	3 centres conventionnés pas de bilan impact pas satisfaisant pour rattachement des EICCF	CCEF en fonctions, Formation adéquate Pas de difficulté	Pour un cadre d’emploi	Activité à développer et rôle pour les Ccef	Médecin coordonateur PMI
7	6 centres conventionnés : 1,09 % du budget départ. pas de bilan	Pas de prise en charge des formations De CCEF			Responsable PMI

## Annexe 4– Résultats de l’investigation auprès des conseils généraux

département	Etat de la planification familiale	Personnels : Recrutement formation	Avenir du conseil conjugal	Violences conjugales et familiales	Qualité du répondant
8	8 centres dont 1 gestion directe 0,04 % du budget départemental (PMI : 0,2 %) impact amélioré bilan en cours favorable au rattachement des EICCF	CCEF formées à l’écoute et ont souvent une double qualification (sage –femme) Pas difficultés de recrutement Prend en charge formations	Pas de cadre d’emploi, la compétence CCEF doit d’adosser à une autre formation (IDE, sage –femme..) Besoins importants en prévention dès la grossesse, aide à l’investissement des pères Travail en réseaux	A développer et notamment avec CCEF	Médecin directeur PMI
9	5 centres dont 4 en gestion directe. 137 960 € pas d’état des lieux mais impact à améliorer par meilleur fonctionnement	Personnel qualifié dont CCEF	Favorable à n cadre d’emploi Difficultés de recrutement Besoins en augmentation en prévention	Actions à développer	Médecin départemental PMI
10	8 centres gérés directement 0,12 % du budget Impact bon Bilan à dresser	CCEF appréciées, recrutées difficilement Prise en charge de la formation	Favorable à un cadre d’emploi	Développer le conseil et l’information Mais pas de rôle accru pour les CCEF	Médecin départemental PMI
11	7 centres dont 3 en gestion directe impact pas satisfaisant après état des lieux ; nécessité de plus de lieux 472 722 € Non favorable au rattachement des EICCF	Personnel qualifié notamment CCEF	Besoin d’un cadre d’emploi ; inégalités selon origine, formation motivation et lieux Pas de problème de recrutement Formation prise en charge Besoin important de CCEF pour les jeunes (en dehors des parents)	Faire plus et avec les CCEF	Médecin PMI mais visé par président du conseil général
12	5 centres gérés directement Pas de bilan Prévoit évolution de leur fonctionnement mais pas d’augmentation Pour le rattachement des EICCF	Personnels qualifiés notamment CCEF	Pour un cadre d’emploi Pas de besoin dans l’immédiat donc pas de prise en charge de formation Besoins croissants en lien avec les psy	Activité à développer avec CCEF et psy	Médecin chargé de mission
13	33 centres dont 25 gérés directement 0,22 % du budget Pas d’état des lieux mais impact bon Fonctionnement à améliorer. Moins de lieux mais des horaires plus larges et des équipes pluri professionnelles Pour le rattachement des EICCF	Dispose de personnels qualifiés dont CCEF Problème de recrutement	Favorable à un cadre d’emploi Renforcement de la prévention par une intervention précoce dans les grossesses à risques	Activité à renforcer et appui sur CCEF	Médecin responsable PMI
14	4 centres conventionnés 0,13 % du budget Bilan en cours Fonctionnement à améliorer Favorable au maintien de la répartition Etat/ départements	Le département ne dispose pas de personnels qualifiés nécessaires, alors qu’il y a des possibilités de recrutement	Contre la création d’un cadre d’emploi, souplesse de gestion	Possibilité d’un rôle accru pour les CCEF	Médecin coordinateur

## Annexe 4 – Liste des tableaux

Tableau 1 – Taux de réponses à l'enquête.....	2
Tableau 2 – 1 <sup>ère</sup> Estimation du nombre de CCEF.....	3
Tableau 3 - Extrapolation en fin 2005 des effectifs CCEF des employeurs associatifs .....	3
Tableau 4 – 2 <sup>ème</sup> estimation du nombre de CCEF .....	4
Tableau 5 : Flux annuel d'entrées et de sorties des organismes répondants à l'enquête .....	5
Tableau 6 : Évolution des flux annuels d'entrées 2001 - 2005.....	6
Tableau 7 - Si le tableau fait apparaître une diminution des effectifs, estimez-vous que celle-ci est imputable.....	7
Tableau 8 - Flux d'entrées et de sorties 2001-2005 par région de l'organisme de formation.....	7
Tableau 9 : les flux de sorties par niveaux de formation .....	8
Tableau 10 - Âge moyen lors de la sortie de formation des CCF (en années) .....	8
Tableau 11 - Origine professionnelle de la dernière promotion .....	9
Tableau 12 - Frais individuels d'inscription (en €).....	9
Tableau 13 - Sur la dernière promotion sortie, nombre de personnes dont ces frais ont été pris en charge en totalité ou en partie : .....	9
Tableau 14- Situation à l'issue de la formation.....	10
Tableau 15 – Situation à l'issue de la formation : .....	10
Tableau 16 - Le statut des CCEF (*).....	11
Tableau 17 - Organisme par lequel ce questionnaire vous est parvenu : .....	11
Tableau 18 - Région d'habitation.....	11
Tableau 19 - Âge dans l'année 2006.....	12
Tableau 20 – Sexe.....	12
Tableau 21 – Ancienneté de l'attestation de conseiller conjugal (CCEF).....	12
Tableau 22 - Organisme de formation.....	13
Tableau 23 - Dernière profession exercée avant l'entrée en formation de CCEF.....	13
Tableau 24 – Dernière profession exercée dans un autre secteur que le secteur sanitaire ou social.....	14
Tableau 25 - Nombre d'employeurs actuels .....	14
Tableau 26 - Type d'employeurs actuels .....	15
Tableau 27 - Type de structure.....	15
Tableau 28 - Type de contrat.....	15
Tableau 29 - Temps de travail .....	16
Tableau 30 - Estimation de nombre de CCEF à temps plein, avec un ou plusieurs employeurs .....	16
Tableau 31 - Rémunération mensuelle nette en décembre 2005 en €.....	17
Tableau 32 - Rémunération mensuelle nette en décembre 2005 en €.....	17
Tableau 33 - Rémunération mensuelle moyenne brute en décembre 2005 en €.....	18
Tableau 34 - Rémunération horaire nette et brute en décembre 2005 .....	18
Tableau 35 - Rémunération horaire nette et brute en décembre 2005 des CCEF vacataires.....	18
Tableau 36 - Primes sur l'année 2005 en €.....	19
Tableau 37 --Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération .....	19
Tableau 38 - Convention collective.....	19
Tableau 39 - Convention collective citée pour le 1 <sup>er</sup> employeur .....	19
Tableau 40 - Statut de référence .....	20
Tableau 41 - Statut de référence cité pour le 1 <sup>er</sup> employeur.....	20
Tableau 42 - Tarif horaire (en €) pratiqué par les CCEF actuellement en exercice libéral.....	20
Tableau 43 – Évaluation du temps d'exercice entre les principales missions de CCEF.....	21
Tableau 44 - Précisions apportées sur les autres fonctions exercées par les CCEF salariés ou en libéral : .....	22
Tableau 45 - Temps attribué à la note 1 (en % sur l'activité 2005) - moyennes .....	22
Tableau 46 - Temps attribué à la note 1 (en % sur l'activité 2005) – en quartile.....	22
Tableau 47 - Constatez-vous une évolution de cet ordre de priorité ?.....	23
Tableau 48 – Quelle évolution dans l'ordre des priorités ? .....	23
Tableau 49 - De quelle profession vous estimez-vous le plus proche en termes d'exercice .....	23
Tableau 50 – La formation des CCEF vous paraît elle adaptée aux fonctions assumées aujourd'hui ?.....	24
Tableau 51 - Avez-vous suivi une ou des formations complémentaires non obligatoires depuis votre attestation ? .....	24
Tableau 52 - Formations complémentaires non obligatoires suivies – la 1 <sup>ère</sup> plus importante citée .....	25
Tableau 53 - Procédez-vous à une supervision annuelle?.....	26
Tableau 54 - si oui, est-elle prise en charge par votre employeur ?.....	26
Tableau 55 - Si vous deviez changer d'appellation, que proposeriez vous à la place de CCEF ?:.....	27
Tableau 56 - Réponses des employeurs associatifs.....	28
Tableau 57 - Les réponses des associations selon leur affiliation.....	28
Tableau 58- Les réponses des associations selon leur région d'implantation .....	29
Tableau 59 - Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années : .....	29
Tableau 60 – Les CCEF de l'association selon leur lieu d'exercice .....	30
Tableau 61– Les CCEF salariés de l'association selon leurs conditions d'exercice .....	30
Tableau 62 - Les CCEF rémunérés par l'association selon leur temps de travail .....	30
Tableau 63 - Montant moyen du salaire mensuel net (temps plein) en €- CCEF salariés à temps plein .....	31
Tableau 64- Primes sur l'année 2005 en €.....	31
Tableau 65 --Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération .....	31
Tableau 66 - L'association a-t-elle adressé des CCEF à d'autres organismes sur la base de vacances externes .....	32
Tableau 67 – Si oui.....	32
Tableau 68 – si oui.....	32
Tableau 69 - Appréciation par l'association sur le recours aux CCEF .....	33
Tableau 70 - Constatez-vous une évolution de cet ordre de priorité ?.....	34
Tableau 71 - Évolution de cet ordre de priorité - Laquelle .....	34
Tableau 72 - Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ?.....	34
Tableau 73 - En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons.....	35

## Annexe 4 – Liste des tableaux

Tableau 74-Disposez vous d'un centre de planification ? .....	36
Tableau 75 - Avez vous passé convention avec un centre de planification externe ? .....	36
Tableau 76- Réponses des hôpitaux .....	36
Tableau 77 –Les réponses des hôpitaux selon leur région d'implantation .....	37
Tableau 78- Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années : .....	37
Tableau 79 – Les CCEF de l'hôpital selon leur lieu d'exercice .....	38
Tableau 80- Les CCEF rémunérés par l'hôpital selon leur temps de travail.....	38
Tableau 81 - Les CCEF salariés de l'hôpital au 31/12/2005 selon leur statut .....	39
Tableau 82 - Montant horaire moyen des CCEF vacataires à l'hôpital en fin 2005 .....	39
Tableau 83 - Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération.....	39
Tableau 84 - L'hôpital a-t-il pris en charge la formation de CCEF pour certains de ces CCEF salariés .....	40
Tableau 85 - L'hôpital a -t-il pris en charge des formations complémentaires pour ces CCEF salariés ? .....	40
Tableau 86 - Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ?.....	41
Tableau 87- En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons.....	42
Tableau 88- Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années : .....	43
Tableau 89– Les CCEF du conseil général selon leur lieu d'exercice .....	43
Tableau 90- Les CCEF rémunérés par le conseil général exerçant auprès d'un ou plusieurs centres :.....	43
Tableau 91 - Les CCEF rémunérés par le conseil général selon leur temps de travail .....	44
Tableau 92 - Les CCEF salariés du conseil général en fin 2005 selon leur statut.....	44
Tableau 93--Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération .....	44
Tableau 94 - Le conseil général a-t-il pris en charge la formation de CCEF pour certains de ces CCEF salariés .....	45
Tableau 95 - Evaluation du temps d'exercice des CCEF salariés du département entre leurs principales missions en les hiérarchisant de 1 (pour le temps le plus important) à 5 (pour le temps le moins important) : .....	45
Tableau 96- En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons.....	46

## Annexe 4 - Exemples de lettres d'envoi de l'enquête

### Lettre jointe au questionnaire aux conseillers

Madame ou Monsieur,

Vous exercez les fonctions de conseiller conjugal et familial ; c'est à ce titre que nous vous demandons de bien vouloir renseigner le questionnaire ci-joint.

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales nous sommes chargés à la demande de la Ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité de procéder à une enquête d'évaluation sur les conditions actuelles d'exercice du métier des conseillers conjugaux et familiaux, et sur l'opportunité de réviser leurs modalités de recrutement, de formation et de rémunération.

Pour mener à bien cette analyse, nous entendons les associations nationales concernées par le conseil conjugal et familial, les syndicats représentatifs des personnels, les administrations concernées, des représentants des conseils généraux et des hôpitaux qui emploient un bon nombre de ces professionnels.

Il nous semble cependant indispensable pour mieux cerner une réalité complexe de procéder en sus par voie de questionnaires auprès :

- des organismes de formation agréés
- d'employeurs
- de conseillers conjugaux et familiaux en poste, dans différents lieux d'exercice.

S'agissant du secteur associatif, nous prenons appui sur les associations et fédérations qui acceptent de diffuser le questionnaire auprès des structures associatives locales qu'elles regroupent et qui emploient des conseillers conjugaux et familiaux comme salariés.

Comme vous pourrez le constater le questionnaire qui vous est destiné ne contient qu'un nombre volontairement limité de questions afin de pouvoir être renseigné et exploité dans les temps impartis à la mission.

Nous nous permettons d'insister à la fois sur son importance pour la profession puisque cette enquête apportera des éléments de connaissance précis qui font défaut aujourd'hui pour avancer sur le dossier, et sur la date de retour à respecter impérativement.

Le rapport demandé par la Ministre devant être établi pour la fin septembre, les questionnaires retournés après la date limite du 30 juin 2006 ne pourront donc pas être exploités.

Nous sommes à votre disposition pour toute information complémentaire et nos coordonnées sont les suivantes :

Danielle Vilchien et Christian Gal, Inspecteurs généraux  
Liliane Salzberg, Chargée de mission  
IGAS, 27 rue d'Astorg 75008 Paris  
Tél. : 01 40 56 66 22, 01 40 56 66 21 ou 01 40 56 66 43  
Mel : (danielle.vilchien@sante.gouv.fr; christian.gal@sante.gouv.fr, liliane.salzberg@sante.gouv.fr)

Attention : le questionnaire est à nous retourner à cette adresse

Nous vous remercions par avance de votre diligence et vous prions d'agréer l'assurance de nos sentiments distingués.  
Danielle Vilchien  
Christian Gal

### Message d'envoi télématique aux fédérations et associations nationales le 19 mai 2006

Bonsoir Monsieur,

Suite à notre échange téléphonique, je vous prie de trouver ci-joint les questionnaires concernant l'enquête de l'IGAS avec leurs lettres d'accompagnement correspondantes :

- Le questionnaire formation (A) qui est à faire parvenir à chaque association de votre réseau ayant assuré une formation débouchant sur l'attestation CCEF au moins 1 fois au cours des 5 dernières années.
- Le questionnaire employeur (B1) qui est à adresser aux 45 associations adhérentes de votre réseau susceptibles de compter dans leurs effectifs des CCEF en tant que salariés.

## Annexe 4 - Exemples de lettres d'envoi de l'enquête

- Le questionnaire CCEF salariés (C) que chacune des 45 associations employeur remettra à un, deux ou trois salariés à sa convenance.

Ces questionnaires (C) seront renvoyés directement par chacun(e) des CCEF contactées à l'IGAS et de façon anonyme, s'il(elle) le souhaite.

Compte tenu des délais impartis à la mission les dates limites de retours des questionnaires doivent vous permettre de nous les renvoyer (pour ceux qui vous concernent) avant le 30 juin 2006, l'IGAS se chargeant du dépouillement et de l'exploitation.

Vous voudrez bien vous assurer de leur cohérence, effectuer éventuellement des relances et nous faire part des difficultés éventuelles rencontrées ainsi que de vos commentaires. Concernant chaque type d'envoi, il est important de nous faire savoir :

1 - Concernant les lieux de formation et les associations employeurs, le nombre d'exemplaires de chaque questionnaire que vous avez envoyé et le nombre d'organismes qui n'auraient pas répondu.

2 – Le nombre initial de questionnaires remis à des CCEF.

En vous remerciant de votre participation, nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Danielle Vilchien

Inspectrice générale

01 40 56 66 22

danielle.vilchien@sante.gouv.fr

IGAS, 27 rue d'Astorg 75008 Paris

Christian Gal

Inspecteur général

01 40 56 66 21

christian.gal@sante.gouv.fr

Liliane Salzberg

Chargée de mission

01 40 56 66 43

liliane.salzberg@sante.gouv.fr.

**Annexe n° 5 : Questionnaires.**



**C Enquête IGAS auprès des employeurs de conseillers conjugaux et familiaux**  
**Questionnaire auprès des conseillers conjugaux et familiaux salariés ou libéraux**

7 et 8- Vacances en sus de la rémunération liée au contrat de travail ;

9 - Primes éventuelles cumulées sur l'année 2005 ;

11 et 2- Indiquer si l'un de vos employeurs se réfère à une convention collective ou à un statut pour déterminer votre rémunération

**C. CCEF en exercice libéral**

Si vous êtes actuellement en exercice libéral

1 - quel tarif horaire (en €) pratiquez-vous ? :

- Couple       - Isolé (e)

**D. Les missions exercées par les CCEF salariés ou en libéral :**

1- Pouvez vous évaluer votre temps d'exercice consacré à chacune de ces principales missions, en les hiérarchisant de **1** (pour le temps le plus important) à **5** (pour le temps le moins important):

- a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire
- b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire
- c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :
- d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)
- e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)

Précisez : .....

2 - Quelle proportion de temps attribueriez-vous à la note **1** (en % sur votre activité 2005) % %

3 - Constatez-vous une évolution de cet ordre de priorité ? Oui  Non

Laquelle : .....  
.....

4 - De quelle profession vous estimez-vous le plus proche en termes d'exercice :

- a) Assistant(e) social(e) : Oui  Non
  - b) Infirmier (ière) : Oui  Non
  - c) Médiateur (trice) : Oui  Non
  - d) Psychologue : Oui  Non
  - e) Autre : Oui  Non
- Précisez : .....  
.....

**E. Formation :**

1- La formation des CCEF vous paraît elle adaptée aux fonctions assumées aujourd'hui ? Oui  Non

2 - Avez-vous suivi une ou des formations complémentaires non obligatoires depuis votre attestation ? Oui  Non

si oui, citez les 2 plus importantes pour vous : .....

3 - Quelles suggestions formulez-vous sur ces points ? :.....  
.....  
.....

**F. Analyse des pratiques :**

1- Procédez-vous à une supervision annuelle? Oui  Non

2 - si oui, est-elle prise en charge par votre employeur? Oui  Non

**G. Si vous deviez changer d'appellation, que proposeriez vous à la place de CCEF ?:**

.....

Merci de bien vouloir renvoyer ce questionnaire(en recto-verso sur une seule feuille)  
à l'Inspection générale des affaires sociales  
avant le 21 août 2006

Correspondants à l'Inspection générale des affaires sociales :

Madame Danielle VILCHIEN, inspectrice générale, [danielle.vilchien@sante.gouv.fr](mailto:danielle.vilchien@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 22

Monsieur Christian GAL, inspecteur général, [christian.gal@sante.gouv.fr](mailto:christian.gal@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 21

Madame Liliane SALZBERG, chargée de mission, [liliane.salzberg@sante.gouv.fr](mailto:liliane.salzberg@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 43

## Inspection générale des affaires sociales

### Enquête relative aux conseillers conjugaux et familiaux

#### Questionnaire auprès des employeurs associatifs

1 - Nom de la fédération nationale : .....

2 - Nom de l'association employeur : .....

Coordonnées de l'association employeur : .....

Région : .....

N° du département : .....

#### A. Les effectifs de l'association au 31/12/2005 selon leur statut :

1 - Nombre total de l'effectif de l'association

2-Total de conseillers conjugaux et familiaux (CCEF) en fonctions dans l'association

Salariés :           |\_|\_|\_|\_|\_|

Salariés :           |\_|\_|\_|\_|\_|

Bénévoles :       |\_|\_|\_|\_|\_|

Bénévoles :       |\_|\_|\_|\_|\_|

3-Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années :    Oui   |\_|   Non   |\_|

4 - Pourquoi ? : .....

#### B. - Les CCEF de l'association au 31/12/2005 selon leur lieu d'exercice (\*)

Nombre au 31/12/2005:	1- EICCF	2 -CPEF	3 - Autre	Ensemble (**)
Salariés	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
Bénévoles	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _
Total	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _

(\*) EICCF : établissement d'information, CPEF : Centre de planification.

Le total peut être inférieur à la somme des colonnes si une même personne travaille dans plusieurs endroits.

#### C. Les CCEF salariés de l'association au 31/12/2005 selon leurs conditions d'exercice:

1 - Les CCEF rémunérés par l'association, exerçant auprès d'une ou plusieurs structures :

Nombre au 31/12/2005

exerçant dans :           |\_|\_|\_|\_|1 structure   |\_|\_|\_|\_|2 structures   |\_|\_|\_|\_|3 et plus :   |\_|\_|\_|\_|Ensemble :

2 - Les CCEF rémunérés par l'association selon leur temps de travail :

Nombre de salarié au 31/12/2005	Temps plein	Entre tps plein et >mi-tps	Mi-temps	Moins d'un mi-temps	Total	Commentaires
Ensemble	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	

(\*) EICCF : établissement d'information, CPEF : Centre de planification.

#### D. Les CCEF salariés de l'association au 31/12/2005 : conditions de rémunérations versées directement par l'association (\*) Ne pas indiquer les salaires versés par le Conseil général) :

En décembre 2005:	1- EICCF	2 -CPEF (*)	3 - Autre	Commentaires
1 -Montant moyen du salaire mensuel net (temps plein) en €	_ _ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ _ , _ _	
2 -Montant moyen en brut en €	_ _ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ _ , _ _	
3 -Primes sur l'année 2005 en €	_ _ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ _ , _ _	
4 -Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération	Oui :  _  Non :  _	Oui :  _  Non :  _	Oui :  _  Non :  _	





**B2 Enquête IGAS auprès des employeurs de conseillers conjugaux et familiaux**  
**Questionnaire auprès du Conseil général**

**E. Missions confiées par le département aux CCEF:**

Appréciation par le département sur le recours aux CCEF :

1- Pouvez vous évaluer le temps d'exercice des CCEF salariés de votre département entre leurs principales missions, en les hiérarchisant de **1** (pour le temps le plus important) à **5** (pour le temps le moins important) :

- a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire
- b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire
- c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :
- d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)
- e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)

Précisez : .....

2 - Constatez vous une évolution de cet ordre de priorité ? Oui  Non

Laquelle : .....

.....  
.....  
.....  
.....

**F. Perspectives :**

1- Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ? Oui  Non

– En cas de réponse positive, sur quelles missions? : .....

.....

– En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons en les hiérarchisant de **1** (pour la raison la plus importante) à **4** (pour la moins importante) :

- a) Difficulté de recrutement :
- b) Problèmes financiers :
- c) Recrutement privilégié d'autres professionnels :
- d) Missions stables ou en régression :

Qualité de la personne ayant répondu au questionnaire : .....

Merci de bien vouloir renvoyer ce questionnaire  
(en recto-verso sur une seule feuille)

**avant le 30 juin 2006**

à

**l'Inspection générale des affaires sociales**

Correspondant à l'Inspection générale des affaires sociales :

Madame Danielle VILCHIEN, inspectrice générale, [danielle.vilchien@sante.gouv.fr](mailto:danielle.vilchien@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 22

Monsieur Christian GAL, inspecteur général, [christian.gal@sante.gouv.fr](mailto:christian.gal@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 21

Madame Liliane SALZBERG, chargée de mission, [liliane.salzberg@sante.gouv.fr](mailto:liliane.salzberg@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 43

## Enquête relative aux conseillers conjugaux et familiaux

### Questionnaire auprès des hôpitaux

1 - Organisme par lequel ce questionnaire vous est parvenu : .....

2 - Coordonnées de l'hôpital : .....

Région : ..... N° du département : .....

3 - Disposez vous d'un centre de planification ? : Oui|\_| Non|\_|

4 - Avez vous passé convention avec un centre de planification externe ? Oui|\_| Non|\_|

#### A. Les effectifs de CCEF salariés par l'hôpital au 31/12/2005:

1 - Nombre total de CCEF salariés au 31/12/2005 : |\_|\_|\_|\_|

2 - Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années : Oui|\_| Non|\_|

3 - Pourquoi ? : .....

#### 4 - Les CCEF salariés au 31/12/2005 selon leur lieu d'exercice (\*)

Nombre au 31/12/2005:	CPEF (*)	Autre (**)	Ensemble
Salariés	_ _ _	_ _ _	_ _ _

(\*) CPEF : Centre de planification.

(\*\*) Précisez : .....

#### B. Les CCEF salariés au 31/12/2005 selon leurs conditions d'exercice :

	Temps plein	Entre tps plein et >mi-tps	Mi-temps	Moins d'un mi-temps	Total	Commentaires
Nombre au 31/12/2005	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	

#### C. Les CCEF salariés de l'hôpital au 31/12/2005 selon leurs conditions de rémunérations et leur statut:

1 -

En décembre 2005:	Nombre	Statut de référence	Montant horaire Vacation en €	Commentaires
CCEF sur un statut de titulaire	_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	
CCEF contractuels	_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	
CCEF vacataires	_ _ _		_ _ _ _ _ _ _	

2 - Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération: Oui|\_| Non|\_|

#### D. Formation :

1 - L'hôpital a-t-il pris en charge la formation de CCEF pour certains de ces CCEF salariés : Oui|\_| Non|\_|

Si oui, pour combien ? |\_|\_|\_|\_|

2 - L'hôpital a-t-il pris en charge des formations complémentaires pour ces CCEF salariés ? Oui|\_| Non|\_|

Si oui, lesquelles ? : .....

**B3 Enquête IGAS auprès des employeurs de conseillers conjugaux et familiaux**  
**Questionnaire auprès des hôpitaux**

**E. Missions confiées par l'hôpital aux CCEF:**

1 - Appréciation de l'incidence de la réforme de la législation sur les interruptions volontaires de grossesses (IVG) sur l'activité des CCEF : .....

.....  
.....  
.....

2 - Commentaires sur l'évolution des missions autres que celles liées à l'IVG :.....

.....  
.....  
.....  
.....

**F. Perspectives :**

1- Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ? Oui|\_| Non|\_|

En cas de réponse positive, sur quelles missions? : .....

.....

– En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons en les hiérarchisant de **1** (pour la raison la plus importante) à **4** (pour la moins importante) :

- a) Difficulté de recrutement :
- b) Problèmes financiers :
- c) Recrutement privilégié d'autres professionnels :
- d) Missions stables ou en régression :

Qualité de la personne ayant répondu au questionnaire : .....

Merci de bien vouloir renvoyer ce questionnaire  
(en recto-verso sur une seule feuille)

avant le 21 août **2006**  
à l' IGAS 25 rue d'Astorg Paris 8<sup>ème</sup>  
ou par mail : [danielle.vilchien@sante.gouv.fr](mailto:danielle.vilchien@sante.gouv.fr)

Correspondants à l'Inspection générale des affaires sociales :

Madame Danielle VILCHIEN, inspectrice générale, [danielle.vilchien@sante.gouv.fr](mailto:danielle.vilchien@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 22

Monsieur Christian GAL, inspecteur général, [christian.gal@sante.gouv.fr](mailto:christian.gal@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 21

Madame Liliane SALZBERG, chargée de mission, [liliane.salzberg@sante.gouv.fr](mailto:liliane.salzberg@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 43

## Enquête relative aux conseillers conjugaux et familiaux

### Questionnaire auprès d'employeurs privés de CCEF

1 -Organisme par lequel ce questionnaire vous est parvenu : .....

2 - Nom de l'organisme employeur :

Coordonnées: .....

Région : ..... N° du département : .....

#### A. Les effectifs de CCEF salariés au 31/12/2005:

1 – Nombre total de CCEF salariés au 31/12/2005 : |\_|\_|\_|\_|

2-Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années : Oui|\_| Non|\_|

3- Pourquoi ? : .....

#### 4- Leur lieu d'exercice au 31/12/2005 :

Précisez le lieu d'exercice principal dans votre organisme : .....

#### B. Les CCEF salariés au 31/12/2005 selon leurs conditions d'exercice :

	Temps plein	Entre tps plein et >mi-tps	Mi-temps	Moins d'un mi-temps	Total	Commentaires
Nombre de salariés au 31/12/2005	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	

#### C. Les CCEF salariés au 31/12/2005 selon leurs conditions de rémunérations et leur statut:

En décembre 2005:	1- Contrat à durée indéterminée	2 - Contrat à durée déterminée	3 - CCEF vacataires	Commentaires
1- Nombre au 31/12/2005	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	
2 -Montant moyen du salaire mensuel net (temps plein) en décembre 2005 en €	_ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ , _ _	
3 -Montant moyen en brut en décembre 2005 en €	_ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ , _ _	
4 -Primes : total versé sur l'année 2005 en €	_ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ , _ _	_ _ _ _ , _ _	
5 - Montant horaire Des vacation en décembre 2005 en €			_ _ _ _ , _ _  	
6 – Convention collective de référence	.....	.....		
7 -Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération	Oui :  _  Non :  _	Oui :  _  Non :  _	Oui :  _  Non :  _	

#### D. Formation :

1 – Avez-vous pris en charge la formation de CCEF pour certains de ces CCEF salariés :

Oui|\_| Non|\_|

Si oui, pour combien ?

|\_|\_|\_|\_|

**B4 Enquête IGAS auprès des employeurs de conseillers conjugaux et familiaux**  
**Questionnaire auprès des d'employeurs privés**

**E. Missions confiées aux CCEF:**

Quelle appréciation portez-vous sur le recours aux CCEF :

1- Pouvez vous évaluer le temps d'exercice des CCEF salariés de votre organisme entre leurs principales missions, en les hiérarchisant de **1** (pour le temps le plus important) à **5** (pour le temps le moins important) :

- a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention hors milieu scolaire
- b) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention en milieu scolaire
- c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :
- d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)
- e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)

Précisez : .....

2 - Constatez vous une évolution de cet ordre de priorité ? Oui  Non

Laquelle : .....  
.....  
.....  
.....

**F. Perspectives :**

1- Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ? Oui  Non

– En cas de réponse positive, sur quelles missions ? : .....

– En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons en les hiérarchisant de **1** (pour la raison la plus importante) à **4** (pour la moins importante) :

- a) Difficulté de recrutement :
- b) Problèmes financiers :
- c) Recrutement privilégié d'autres professionnels :
- d) Missions stables ou en régression :

Qualité de la personne ayant répondu au questionnaire : .....

Merci de bien vouloir renvoyer ce questionnaire  
(en recto-verso sur une seule feuille)

**avant le 30 juin 2006**  
**à**  
**l'Inspection générale des affaires sociales**

Correspondant à l'Inspection générale des affaires sociales :  
Madame Danielle VILCHIEN, inspectrice générale, [danielle.vilchien@sante.gouv.fr](mailto:danielle.vilchien@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 22  
Monsieur Christian GAL, inspecteur général, [christian.gal@sante.gouv.fr](mailto:christian.gal@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 21  
Madame Liliane SALZBERG, chargée de mission, [liliane.salzberg@sante.gouv.fr](mailto:liliane.salzberg@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 43

## Enquête relative aux conseillers conjugaux et familiaux

### Questionnaire auprès d'employeurs publics de CCEF

1 -Organisme par lequel ce questionnaire vous est parvenu : .....

2 - Nom de l'organisme employeur :  
.....

Coordonnées: .....

Région : ..... N° du département : .....

#### A. Les effectifs de CCEF salariés au 31/12/2005:

1 – Nombre total de CCEF salariés au 31/12/2005 : | | | |

2-Cet effectif de conseillers salariés a-t-il évolué ces 5 dernières années : Oui|\_| Non|\_|

3- Pourquoi ? : .....  
.....  
.....

#### 4- Leur lieu d'exercice au 31/12/2005 :

Précisez le lieu d'exercice principal dans votre organisme : .....

#### B. Les CCEF salariés au 31/12/2005 selon leurs conditions d'exercice :

	Temps plein	Entre tps plein et >mi-tps	Mi-temps	Moins d'un mi-temps	Total	Commentaires
Nombre de salariés au 31/12/2005	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	

#### C. Les CCEF salariés au 31/12/2005 selon leurs conditions de rémunérations et leur statut:

En décembre 2005:	1- CCEF sur un statut de titulaire	2 - CCEF contractuels	3 - CCEF vacataires	Commentaires
1- Nombre au 31/12/2005	_ _ _	_ _ _	_ _ _	
2 -Montant moyen du salaire mensuel net (temps plein) en décembre 2005 en €	_ _ _ _ , _	_ _ _ _ , _	_ _ _ _ , _	
3 -Montant moyen en brut en décembre 2005 en €	_ _ _ _ , _	_ _ _ _ , _	_ _ _ _ , _	
4 -Primes : total versé sur l'année 2005 en €	_ _ _ _ , _	_ _ _ _ , _	_ _ _ _ , _	
5 - Montant horaire Des vacation en décembre 2005 en €			_ _ _ _ , _  	
6 - Statut de référence	.....	.....		
7 -Prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération	Oui :  _  Non :  _	Oui :  _  Non :  _	Oui :  _  Non :  _	

#### D. Formation :

1 – Avez-vous pris en charge la formation de CCEF pour certains de ces CCEF salariés :

Oui|\_| Non|\_|

Si oui, pour combien ?

|\_|\_|\_|

**B4b Enquête IGAS auprès des employeurs de conseillers conjugaux et familiaux**  
**Questionnaire auprès d'employeurs publics**

**E. Missions confiées aux CCEF:**

Quelle appréciation portez-vous sur le recours aux CCEF :

1- Pouvez vous évaluer le temps d'exercice des CCEF salariés de votre organisme entre leurs principales missions, en les hiérarchisant de **1** (pour le temps le plus important) à **5** (pour le temps le moins important) :

- a) - Information sur les questions de sexualité, contraception, prévention :
- b) - Préparation des jeunes à la vie de couple et à la fonction parentale
- c) - Accompagnement des femmes ayant recours à une IVG :
- d) - Conseil en cas de dysfonctionnements familiaux et conjugaux (y compris violence)
- e) - Autres fonctions exercées (formateur par exemple)

2 - Constatez vous une évolution de cet ordre de priorité ? Oui  Non

Laquelle : .....  
.....  
.....  
.....

**F. Perspectives :**

1- Pensez vous augmenter votre effectif salarié de CCEF dans les prochaines années ? Oui  Non

- En cas de réponse positive, sur quelles missions ? : .....

- En cas de réponse négative, quelles en sont les raisons en les hiérarchisant de **1** (pour la raison la plus importante) à **4** (pour la moins importante) :

- a) Difficulté de recrutement :
- b) Problèmes financiers :
- c) Recrutement privilégié d'autres professionnels :
- d) Missions stables ou en régression :

Qualité de la personne ayant répondu au questionnaire : .....

Merci de bien vouloir renvoyer ce questionnaire  
(en recto-verso sur une seule feuille)

**avant le 30 juin 2006**

à

**l'Inspection générale des affaires sociales**

Correspondant à l'Inspection générale des affaires sociales :

Madame Danielle VILCHIEN, inspectrice générale, [danielle.vilchien@sante.gouv.fr](mailto:danielle.vilchien@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 22

Monsieur Christian GAL, inspecteur général, [christian.gal@sante.gouv.fr](mailto:christian.gal@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 21

Madame Liliane SALZBERG, chargée de mission, [liliane.salzberg@sante.gouv.fr](mailto:liliane.salzberg@sante.gouv.fr), tél. 01 40 56 66 43

**Annexe n° 6 : Note sur le dénombrement des CCEF.**

## **Annexe 6 : le dénombrement des CCEF**

D'une manière générale il est difficile de cerner l'importance quantitative des travailleurs sociaux, sauf pour quelques professions bien établies et aux effectifs assez conséquents.

Cette difficulté est liée à plusieurs causes :

- **l'absence de répertoire fiable et complet, d'outils statistiques et d'études détaillées.**

A la différence des professions sanitaires réglementées, dont les membres actifs sont tenus de se déclarer à la DDASS qui est chargée de participer à la gestion du fichier national ADELI, les professions sociales ne font pas l'objet de ce type de répertoire administratif.

S'agissant des CCEF, L'ANCCEF tient bien un répertoire de ses adhérents mais celui-ci ne comporte à ce jour que les coordonnées de 450 adhérents.

La DREES publie régulièrement des travaux d'étude sur le sujet. Elle repère les travailleurs sociaux partir de l'enquête Emploi de l'INSEE, qui permet d'éviter de comptabiliser plusieurs fois des personnes occupant un emploi dans plusieurs structures (cas des conseillères conjugales et familiales). Elle reconnaît que ce travail rencontre néanmoins des limites :

- L'analyse est faite à travers la déclaration de la profession principale mentionnée par la personne. Il n'est pas certain qu'une CCEF recrutée sur un emploi d'assistante sociale se déclare en fonction de son exercice plutôt que selon sa grille de rémunération. Par ailleurs, certaines conseillères préfèrent s'identifier à des thérapeutes et bénéficier ainsi du prestige de la psychologie ou de la psychanalyse ; beaucoup ont une double qualification –de thérapeute mais aussi par exemple de médiateur et peuvent donc se déclarer selon les cas sous une appellation ou une autre.
- Partant d'une sélection d'intitulés d'emploi, elle ne permet pas d'analyser les métiers dans le détail ; la méthode ne s'appuie pas cependant uniquement sur la nomenclature des professions et catégories sociales de l'INSEE qui regroupent les professions sociales sous 5 rubriques seulement ; le libellé en clair contient des précisions sur le niveau de qualification, sur le public ou l'employeur mais ces informations sont facultatives. Un nombre non estimable de situations professionnelles échappent de ce fait à ce travail de repérage.
- La taille de l'échantillon observé (135 000 personnes) limite la précision de la mesure des niveaux et des évolutions pour les professions peu nombreuses.

Interrogée par la mission, la DRESS a indiqué que l'enquête Emploi 2002 ne permettait d'identifier que 5 conseillères conjugales et familiales, elle ne peut donc pas servir de base de travail.

**L'absence ou la mauvaise identification du métier :**

- Dans les nomenclatures officielles :

Le répertoire ROME de l'ANPE mentionne le métier/emploi de conseiller conjugal mais la description des fonctions et des conditions d'exercice n'est pas exacte et révèle une grande confusion avec d'autres professions (assistant social, médiateur ...).

Le répertoire des métiers de l'hôpital, diffusé par l'ENSP, ignore la profession.

Les statuts d'emploi de la Fonction publique territoriale ne font pas référence non plus à la profession.

- Dans les enquêtes menées :

Il n'est pas aisé de mener une enquête fiable sur diverses professions sociales tant les appellations peuvent être changeantes et incertaines et les lieux d'exercice variés.

La profession de CCEF est cependant ancienne et devrait moins se heurter que d'autres à ce problème d'identification, en fait il se pose cependant pour les raisons suivantes :

Le métier requière en principe une formation préalable mais la profession n'étant pas réglementée, il est possible que des personnes en assument les fonctions sans avoir la qualification.

Le métier n'étant pas reconnu dans les statuts de la fonction publique ni par une convention collective, les CCEF sont souvent embauchés et rémunérés selon leur statut antérieur et recensée en temps que tel.

Il n'est donc pas de bonne méthode de se fier uniquement au diplôme ou au bulletin de salaire des personnes enquêtées. Le lieu d'exercice peut utilement compléter une approche sur ces deux critères dans la mesure où les CCEF exercent principalement en EICEF ou en CEPF mais ceux-ci relèvent d'une multitude d'employeurs publics ou privés, et leur détermination est elle-même imprécise car un lieu<sup>1</sup> peut être à un moment de la semaine EICEF et à un autre CEPF selon la finalité de l'action poursuivie.

## **La pluralité des représentations professionnelles et syndicales**

D'une manière générale, la multiplicité des organismes employeurs et les différences idéologiques qui les animent expliquent la difficulté des salariés du secteur social à défendre collectivement leur métier. Certaines professions se sont néanmoins structurées à partir de la défense ou de la reconnaissance de leur titre, ce qui facilite la connaissance de la réalité de leur exercice dans sa diversité et de leur nombre.

Les CCEF se reconnaissent dans divers courants de pensée constituées en associations ou fédérations nationales, qui participent d'ailleurs à leur formation en étant agréées pour dispenser celle-ci. Bon nombre de ces professionnels adhèrent à ces associations qu'elles en soient ou non des salariés. Cette adhésion est bien entendu facultative ce qui ne permet pas un de mener une étude exhaustive des CCEF en fonctions en prenant appui sur ces seules organisations.

La même remarque doit être faite à propos des organisations syndicales.

---

<sup>1</sup> Constat effectué par la mission lors de ses déplacements.

## **Des estimations.**

La DREES dans une étude publiée en novembre 2005 admet devoir se limiter à des estimations relativement grossières. Selon les méthodes utilisées pour cerner l'ensemble des travailleurs sociaux le résultat oscillait en 1998 entre 484 100 et 620 932 avec des écarts particulièrement forts pour les éducateurs.

S'agissant des CCEF, son représentant au CSIS avait évoqué en 2002 le chiffre de 3 000 personnes en fonction à partir d'un recensement des principaux lieux d'exercice (326 EICCF et 1253 CPEF)

Une autre méthode consiste à partir des statistiques de formation. Sachant que 500 personnes ont été formées depuis 5 ans, il est possible de comparer ce chiffre à celui qui résulte d'une estimation du simple besoin de renouvellement de la profession. L'âge moyen de recrutement étant de près de 42 ans, la vie professionnelle est d'environ 23 ans soit pour une profession de 3000 actifs, un besoin de 130 nouveaux formés par an. Des promotions inférieures peuvent néanmoins être révélatrices soit d'une surévaluation des effectifs de la profession soit d'une moindre attractivité de celle-ci.

Par cette voie et par l'exploitation des réponses au questionnaire, la mission parvient à une estimation de l'ordre de 2 200 personnes.

**Annexe n° 7 : Note de comparaison des formations de CCEF.**

## **Annexe 7 : Etude comparée de la formation CCF selon les organismes formateurs**

### **Référence réglementaire :**

Arrêté du 23 mars 1993 relatif à la formation des personnels intervenant dans les centres de planification ou d'éducation familiale et dans les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial qui définit les objectifs:

- Acquérir des attitudes, des savoirs et développer des compétences pour exercer les fonctions de CCF.
- Développer les capacités d'écoute des personnes et d'analyse des situations de vie des personnes concernées.
- Trouver la distance nécessaire dans l'accompagnement pour permettre à l'autre d'être acteur de ses choix.
- Développer des aptitudes à la communication et à l'animation de groupe.
- Réfléchir aux valeurs de référence dans le CCF.
- Acquérir une démarche d'évaluation de la pratique du conseil.

### **1. Familles Rurales**

#### **Organisation de la formation :**

14 modules de 28 heures,  
80 heures de stage

#### **Programme de formation 2006/2008 :**

Première année 2006/2007 : unité de formation au conseil dans le domaine de la vie conjugale et familiale

Deuxième année 2007/2008 : unité d'adaptation à la fonction de CCF

- Année 2006 : 4 modules (4 semaines)
  - ✓ La constitution du groupe
  - ✓ Périnatalité et parentalité
  - ✓ L'adolescent
  - ✓ La sexualité : de l'enfant à l'adulte
- Année 2007 : 8 modules ( 8 semaines) et 2 stages d'observation ( 2mois)
  - ✓ Vers quelle éducation à la sexualité
  - ✓ Le choix amoureux, le choix du partenaire
  - ✓ La demande d'IVG

Stage d'observation n°1 : en établissement d'information, de consultation ou de conseil familial, ou en centre de planification (40 h) auprès d'un CCF.

- ✓ Les violences conjugales
- ✓ Conduite de réunion et animation de groupe
- ✓ Le couple en crise
- ✓ Crise du couple et répercussion sur l'organisation familiale
- ✓ Séparation/Divorce : nouvelles configurations familiales sur la connaissance des réseaux sociaux et l'articulation entre conseil conjugal et travail social.

Stage d'observation n°2 : analyse institutionnelle (40h)

- Année 2008 : 2 modules
  - ✓ Connaissance et repérage de l'environnement social, associatif et institutionnel
  - ✓ Futures CCF : Projets, perspectives
- Accompagnement mémoire  
Soutenance mémoire

Durant toute la formation, chaque module comprend :

- une journée consacrée à des mises en situation et à l'analyse de pratique
- une ½ journée consacrée à la connaissance de soi

Des temps sont réservés ponctuellement à la méthodologie concernant le mémoire, à l'avancée des recherches et de la rédaction, en plus des 8 heures de regroupements prévus avant la soutenance.

### **Sélection des candidats :**

- être titulaire d'un diplôme d'Etat professionnel ou universitaire,
- avoir obtenu l'attestation de formation « éducation à la vie » et effectué 200h d'activités d'accueil ou d'information relatives à la vie relationnelle, sexuelle et familiale

Un partenariat a été établi avec l'Institut des sciences de la famille (ISF) (convention des 14 novembre 2002 et 22 novembre 2004) pour accompagner techniquement la Fédération régionale du Centre dans la mise en œuvre de la première promotion de formation au CCEF.

Commission de sélection composée de la directrice du centre de formation, de la responsable de la formation, de la présidente régionale

## **2. Mouvement français pour le planning familial**

La formation au CCF comporte 3 unités :

- unité de formation au conseil dans le domaine de la vie conjugale et familiale comprenant 4 modules de 50 heures (200h d'enseignement et 40 h de stage)

Module 1 : contenu et méthode\*

- ✓ le droit de la famille,
- ✓ le droit de la sexualité,
- ✓ les droits des femmes,
- ✓ approche\* des techniques d'entretien de face à face

Module 2 : contenu et méthode\*

- ✓ les crises, relations parents/enfants, violences sexuelles faites aux enfants...
- ✓ techniques\* d'entretien de face à face

Module 3 : contenu et méthode\*

- ✓ évolution des comportements des couples,
- ✓ vie affective et sexuelle,
- ✓ MST et infection par le VIH et le virus de l'hépatite,
- ✓ Communication dans les couples et les familles,
- ✓ Exploitation\* des travaux personnels des stagiaires

Module 4 : contenu et méthode\*

- ✓ Les rôles hommes/femmes dans la société d'aujourd'hui et les violences faites aux femmes,

✓ Introduction\* à l'argumentation

- unité d'adaptation à la fonction de conseiller/llère conjugal/e et familial/e comprenant 4 modules de 40 h et un module de stage pratique (140h d'enseignement et 40h de stage)

Module 1 : contenu

- ✓ analyse institutionnelle, outil pour appréhender les situations dans la totalité de leur composante,
- ✓ identification des partenaires, des fonctions sociales de chaque institution, des individus avec lesquels coordonner ses actions,
- ✓ introduction à l'analyse de la pratique et ses diverses techniques,
- ✓ introduction à la méthodologie d'enquête pluridisciplinaire dans la perspective du mémoire d'étude,
- ✓ recherche de solutions - procédure de décisions dans les groupes - plan d'actions - suivi d'une action institutionnelle

Module 2 : stage pratique

- ✓ 20 h d'observation d'entretien en parallèle avec un/e conseiller/e en activité
- ✓ 20 h d'entretien avec un/e conseiller/e en observation

Modules 3 et 4 : contenu

- ✓ formation à l'analyse de la pratique, l'étude de cas, le groupe Balint, le psychodrame,
- ✓ apprendre à apprendre comment utiliser les différentes techniques d'animation active pour aider les groupes à progresser,

Module 5 : contenu

- ✓ L'ensemble du module est structuré autour de séances permettant à chaque stagiaire d'exposer le résultat de sa recherche, obtenir un feed-back du groupe
- unité : identité professionnelle (60 h), analyse de l'environnement social et institutionnel,
- ✓ Module structuré autour de la place, du rôle et fonction du CCF dans l'action sociale, son rapport aux intervenants sociaux et médico-sociaux (thérapeutes, médiateurs familiaux, assistants sociaux, éducateurs et travailleurs sociaux, associations, syndicats...)

**Validation de la formation :**

- Evaluation de chaque unité de formation qui a deux conséquences complémentaires :
  - un effet de feed-back sur le processus de formation utile durant le déroulement de la formation,
  - un effet d'appréciation des aptitudes et capacités acquises par les stagiaires durant l'unité de formation.
- Contrôle des capacités acquises et évaluation de l'aptitude au CCF
  - Rapport de stage, appréciations portées par les responsables de stage,
  - Travail de réflexion personnel écrit,
  - Entretien ou bilan individuel en fin de formation

L'attestation d'aptitude au CCF est délivrée au candidat ayant satisfait à l'évaluation prévue par le projet pédagogique du MFPPF sur la base des trois types d'éléments mentionnés ci-dessus.

Un jury composé de 3 personnes : 2 responsables de formation et le/la tuteur/trice, examinent le document qui est soutenu oralement par le/la stagiaire.

### **3. Institut des Sciences de la Famille (Lyon)**

La formation au « Conseil conjugal et familial » conformément à l'arrêté du 23 mars 1993 est ouverte aux :

- Personnes titulaires d'un diplôme d'Etat professionnel ou universitaire
- Personnes ayant obtenus l'attestation de formation « éducation à la vie » ayant effectué 200h d'activités prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté précité.
- L'acceptation du dossier est soumise à un entretien préalable.

#### **Programme de formation :**

L'enseignement théorique sur la famille est commun aux formations de médiateur et de CCEF

Première année

Module de 70 h d'enseignement pluridisciplinaire sur la famille

- ✓ Approche théorique de la famille dans les champs historique, juridique, anthropologique, sociologique, philosophique
- ✓ Ouverture sur la dimension des familles en Europe
- ✓ Exposés sur les thèmes : affectivité et sexualité, adolescence, désir d'enfant et planification des naissances, MST, SIDA, relations de couple, relations parents-enfants, la famille et ses crises, les différentes formes de familles, la violence...

Trois modules sur la formation à l'animation de groupes

- ✓ Ecouter ce qui se dit dans un groupe par :

Mises en situation de groupes, exercice, réflexion collective et apports spécifiques par les intervenants

- ✓ Acquisition d'outils pour l'animation des groupes et la conduite de réunion :

Mise en place de réunions, déroulement, évaluation des résultats obtenus, développement des capacités personnelles et techniques d'organisation et d'animation de réunions

- ✓ Eléments d'analyse institutionnelle :

Couples, familles et groupes sociaux considérés dans leur dimension institutionnelle

Enjeux de place et de statut, enjeux idéologiques, enjeux d'argent et de pouvoir

Sensibilisation aux fonctions psychiques et sociales de l'institution.

Deuxième année

Sept modules sur la formation à l'entretien (jeux de rôles et mises en situation )

- ✓ Spécificités de la relation d'entretien
- ✓ L'entretien individuel au sujet des problèmes de la vie affective, sexuelle, conjugale
- ✓ L'entretien et les problèmes de naissance
- ✓ L'interruption volontaire de grossesse
- ✓ L'entretien avec un couple
- ✓ Rencontrer les familles
- ✓ La demande adressée au CCF : la dimension groupale

Atelier de suivi de stage

A chaque regroupement est programmée une séance de suivi de stage (un psychologue clinicien conduit ce travail)

Les stages : 2 stages de 40 h réparties sur les deux années de formation. La mise en place donne lieu à une convention entre l'ISF et le responsable du stage et se conclut par un rapport de stage.

La validation :

- Le mémoire
- Les fiches de lecture
- Entretien final d'évaluation

#### **4. AFCCC**

Programme :

- Une session de sensibilisation au groupe en séminaire résidentiel de 5 jours
- 45 jours de formation théorique et pratique répartis en 11 sessions. Chaque session comporte un enseignement théorique, des données méthodologiques et une formation pratique par mise en situation. Elles sont consacrées:
  - ✓ aux entretiens de conseil conjugal et familial : contraception, IVG, sexualité, SIDA
  - ✓ à la préparation aux difficultés relationnelles et situations de crise : adolescents, rupture, recomposition familiale, violence, inter culturalité et à des situations particulières : naissance, adoption, handicap (9 sessions)
  - ✓ à la conduite de réunion, à l'animation des groupes dans les établissements scolaires en particulier (une session)
  - ✓ à l'articulation entre le conseil conjugal et travail social (une session)
- 100 heures de stage
  - ✓ un stage d'observation en établissement ou en centre de planification (40 h) sur la pratique du conseil conjugal
  - ✓ un stage d'observation de 20 h sur l'animation de groupe
  - ✓ un stage de réflexion institutionnelle : enjeux idéologiques, statuts, pouvoirs (40 h)
- un accompagnement individualisé est assuré par des cliniciens (3 entretiens)

#### **5. Couples et familles**

Formation CCF,

- Objectifs :

- recevoir des personnes ou des couples en entretien d'accompagnement,
- assurer les entretiens pré et post IVG, tels que définis par la loi,

- animer des groupes sur des thèmes de la vie relationnelle, affective, sexuelle, familiale et en particulier par ceux liés à la contraception, aux MST, aux conduites addictives, aux problèmes liés à la violence, à la maltraitance et à l'exclusion,
- animer des groupes de jeunes en milieu scolaire, foyers, clubs, établissements sociaux
- animer des groupes d'adultes désirant réfléchir sur leur vie professionnelle, conjugale, familiale et sociale...

- **Mode de sélection :**

Deux entretiens sont exigés, l'un avec le responsable de la formation ou le formateur référent, l'autre avec un psychologue clinicien, psychiatre ou psychanaliste, proposé par l'équipe pédagogique, afin de déceler les contre indications éventuelles à cette formation.

- Critères de sélection :

- appréciation des motivations,
- repérage des aptitudes : à prendre conscience de ses propres difficultés, à les assumer, à accueillir les difficultés des autres
- capacités d'adaptation au travail en équipe et à la vie de groupe,
- détection d'éventuelles contre-indications.

- **Pédagogie :**

- Active orientée vers la pratique et soutenue par la vie du groupe.
- Apport des connaissances par intervenants spécialisés(médecins, psychologues, psychiatres, sages femmes, travailleurs sociaux, sexologues, juristes, représentants d'associations spécifiques, ...). Acquisition et assimilation à l'intérieur du groupe de formation.

La formation prend en compte la personne et le groupe - il est demandé une implication personnelle (prise de conscience, réflexion et expression sur les thèmes proposés), - le groupe est un lieu d'échanges, d'écoute réciproque, de confrontations, de respect des différences (sa dynamique permet à chacun, de percevoir les effets que la formation produit sur lui, de se remettre en cause, de maîtriser ses émotions). Une attention particulière est accordée au langage non verbal et à l'implication du corps dans la relation.

Chaque stagiaire participe également : à la vie d'une équipe de CCF (double écoute, coanimation, régulation), à une session de fin de formation durant 6 jours et réunissant des stagiaires issus des différentes écoles régionales de formation.

- **Programme:**

- unité de formation au conseil (formation théorique et pratique 240 h)
- ✓ évolution psychoaffective de l'enfant, de l'adolescent, relations précoces mère-enfant, la fonction de père (30 h)
- ✓ dysfonctionnements des comportements, les violences sexuelles, familiales, les maltraitances (20h)
- ✓ la psychologie du couple, le choix amoureux, l'évolution, les conflits, la crise, la séparation (40h)
- ✓ La vie sexuelle, développement, différentes expressions de la sexualité, mésententes sexuelles, contraception et IVG (38h)
- ✓ Infections sexuellement transmissibles (18 h)

- ✓ Questions touchant à la naissance et au désir d'enfant, au groupe familial sous ses différentes formes, familles monoparentales, recomposées(18 h)
  - ✓ Les handicaps, les exclusions, les ruptures, le deuil (18 h)
  - ✓ Approche de différents courants théoriques : analyse systémique, analyse transactionnelle, Gestalt, PNL, psychanalyse, psychiatrie clinique (18 h)
- Stage en EICCF ou en CPEF (40 h)

- unité d'adaptation à la fonction

- ✓ session sur les émotions, la place des émotions dans la relation d'aide et d'écoute (16h)
  - ✓ formation à l'entretien, formation pratique et méthodologique à l'entretien de conseil, centré sur les besoins des personnes, des couples et des familles, en matière de vie effective et sexuelle, de grossesse, de contraception et d'IVG (40h )
  - ✓ formation à l'animation de groupe et à la conduite de réunion, mise en situation, étude de cas (24 h)
  - ✓ session « vie de groupe et expression de soi » (60 h)
- stage pratique dans les réseaux sociaux et familiaux (40h)

- unité d'identité professionnelle

- ✓ place, rôle et fonction du conseil familial, articulation de cette fonction avec celle des principaux intervenants sociaux et médico-sociaux (thérapeutes, médiateurs familiaux, assistants sociaux, travailleurs sociaux...), information sur leur rôle et leur fonction (28h)
- ✓ supervision, d'entretien, analyse et pratique (12 h)
- ✓ déontologie, éthique et secret professionnel, mise en situation, étude de cas (20h)

- Evaluation

1) Au sein de l'équipe de formation régionale : avis motivé avant session résidentielle nationale de fin de formation.

Le stagiaire constitue un dossier bilan de formation

2) Au niveau fédéral

Le stagiaire rédige son bilan de session « vie de groupe et expression de soi » et l'adresse aux 2 formateurs fédéraux.

L'avis conjoint des 2 formateurs est remis : à l'intéressé, à l'association dont il dépend, au « Comité de formation et d'agrément ».

Ce Comité valide la formation en tenant compte : du dossier de formation, de l'avis motivé de l'équipe pédagogique locale, de l'avis favorable des formateurs fédéraux.

Le Président de la Fédération Nationale, sur proposition du Comité de formation et d'agrément, délivre l'attestation de qualification au conseil conjugal et familial.

## **6. CLER Amour et famille**

Deux cursus de formation

- soit accès après « éducation à la vie »

Durant la formation pour une éducation à la vie (PEV) on procède à l'évaluation des connaissances acquises sous forme d'un questionnaire à choix multiples (QCM) ; évaluation

des connaissances, des méthodes pédagogiques de transmission des connaissances, des capacités éducatrices.

- soit entrée en formation « accès direct » :

Il a un pré-requis, sous la forme d'un questionnaire à réponses obligatoirement courtes (QROC) portant sur : biologie, toxicomanies, droit, modes de contamination du SIDA et moyens de prévention, moyens de contraception (classement et modes d'action).

### **Modalités de la formation CCEF:**

La formation est étalée sur 3 à 4 ans selon les personnes. Durant la formation, il est demandé à certains stagiaires, suite à leur entretien avec le psychologue, d'arrêter leur formation pendant un an afin d'effectuer un travail personnel.

Pour le premier cursus : 4 sessions de 7 jours, 9 stages de 2 jours et 2 stages pratiques de 40 h chacun

Pour le second cursus 4 sessions de 7 jours ; 6 stages de 2 jours et 2 stages de 40 h chacun

Les sessions sont organisées en 4 unités de formation :

1. formation au conseil :

-Préparation au conseil : éthique, dynamique de groupe et psychodrame...

-Théorie et pratique du conseil : bioéthique, concepts de psychanalyse, psychologie du couple, vie sexuelle, contraception MST, VIH, questions relatives à la naissance et au désir d'enfant, au groupe familial sous toutes ses formes.

2. adaptation à la fonction :

-entretien de conseil

-formation à la communication

-formation à l'animation

3. identité professionnelle

-place, rôle et fonctions dans l'action sociale et rapports aux autres intervenants.

Tous les intervenants ont suivi la formation de CCEF et suivent une formation continue de 2 stages par an.

Le stagiaire choisit ses lieux de stage en fonction de ses possibilités horaires et professionnelles. Les stages s'effectuent après la deuxième année de formation, sous forme de vacances.

Les stages pratiques sont réalisés dans :

- EICCF ou CPF ainsi qu'en situation d'animation de groupe d'information auprès de jeunes en milieu scolaire, sous la responsabilité d'un conseiller expérimenté.

Dans des centres sociaux concernant la famille – l'enfance, bureau d'accueil, maternité, centre hospitalier, centre d'accueil de personnes en réinsertion ou atteintes par le SIDA, SOS violences, femmes battues, éducation en milieu ouvert.

- **Validation :**

- Suivi tout au long de la formation par un psychologue et un responsable de la formation

- Contrôle écrit et oral avant la fin de la 1<sup>ère</sup> année

- Epreuves écrites et orales en fin de parcours (étude de cas, rapport de stage, deux oraux)

## **7. Ecole des Parents et des Educateurs**

**Sélection :** un entretien avec la responsable administrative et un entretien avec un psychologue

**Modalités de formation :** 10 sessions théoriques de 35 heures à raison d'une semaine toutes les 5 à 6 semaines sur 2 années et 2 stages de 40 heures chacun

**Contenu :**

✓ Le conseil conjugal et familial : une identité professionnelle

Objectifs :

Faire connaissance et constituer le groupe

Mieux appréhender l'identité des CCF

Connaître l'histoire du CCF

Trouver des repères dans l'organisation des institutions

Approcher des techniques nécessaires à la pratique du CCF

✓ Une des missions du CCF : la planification

Objectifs :

Renforcer ses connaissances sur la contraception

Mener une réflexion sur l'intérêt des entretiens à propos de la contraception

Comprendre les réactions psychologiques à la contraception

Se familiariser avec l'IVG

Prendre connaissance et mener une réflexion sur les enjeux psychologiques de l'IVG

Commencer à mettre en pratique des entretiens

✓ Grossesse- naissance

Objectifs :

Définir ses objectifs personnels et faire le point sur la recherche de stage

Mener une réflexion sur les enjeux psychologiques de la grossesse et de la naissance

Mettre en pratique des entretiens

✓ De l'enfance à l'adolescence

Objectifs :

Réactualiser ses connaissances sur l'évolution psycho-sexuelle de l'enfant

Connaître les textes juridiques concernant la filiation et l'autorité parentale

Faire le lien entre l'évolution de l'enfant et la vie de l'individu

Se familiariser avec la prise en charge du passage de l'adolescence dans d'autres

Cultures

Mettre en pratique l'animation de groupe de parents

✓ Rencontres avec différentes théories

Objectifs :

Réactualiser ses connaissances sur les différents courants de prise en charge des personnes

Savoir se situer dans ces courants

✓ De l'adolescence au choix du partenaire

Objectifs :

Etre informé sur le travail d'un juge pour enfant avec les adolescents

Mener une réflexion sur la sexualité et la psychologie et la psychologie

Savoir rencontrer les adolescents pour les informer, les accueillir, avoir des entretiens avec eux

✓ La sexualité humaine

Objectifs :

Comprendre l'approche psychanalytique de la sexualité

Découvrir les co-thérapies sexuelles

Approcher l'information sur la sexualité auprès des adolescents

Reconnaître la sexualité des personnes âgées

✓ Le couple, sa vie, sa mort

Objectifs

Connaître le cycle de la vie du couple

Appréhender le concept de collusion

Savoir mener une réflexion sur la notion du couple, de mariage, d'alliance

S'exercer à mener des entretiens de couple

Comprendre les enjeux du choix du partenaire

✓ La famille, les familles-1

Objectifs

S'informer et avoir des repères concernant la sociologie de la famille

Penser et expérimenter la famille en circularité par des mises en situation

Se familiariser avec l'écriture

✓ La famille, les familles -2

Objectifs :

Réactualiser ses connaissances sur le cadre de la loi autour du divorce et de la séparation

Apprendre à travailler avec la crise dans les familles

Débloquer ses difficultés, renforcer ses capacités à rédiger

✓ Les pathologies

Objectifs :

Trouver quelques repères sur les pathologies

Débloquer ses difficultés et renforcer ses capacités à rédiger

S'entraîner aux entretiens

✓ Le CCF et sa pratique

Objectifs :

Savoir se situer comme professionnel face au secret

Envisager des lieux pour exercer son métier de CCF

Continuer à libérer son expression écrite

### **Evaluation de la formation :**

Différente selon les écoles, ainsi parfois :

Validation de mémoire

Rapports écrits de stage

Evaluation de la position du stagiaire dans le groupe par les formateurs et le groupe

Entretien individuel avec un formateur

Dans d'autres cas c'est le rapport de stage qui sert essentiellement d'outil d'évaluation (pas de mémoire)

Tableau comparatif

Organismes	Familles Rurales	MFPF	ISF Lyon	AFCCC	Couples et Familles	CLER Amour et Famille	Ecole des Parents et des Educateurs
<b>organisation</b>	2 ans 400 h et 2 stages de 40h	2 ans 400 h et 2 stages de 40h	2 ans 400 h et 2 stages de 40h	2 ans 400 h 100 h. de stage	2 ans 400 h et 80 h de stage	3 à 4 ans 400 h et 80 h de stage	2 ans 400 h et 80 h de stage
<b>Sélection des candidatures</b>	Etre titulaire d'un diplôme d'Etat ou avoir obtenu l'attestation de formation Education à la vie Entretien avec responsable formation et psy	diplôme d'Etat ou avoir obtenu l'attestation de formation Education à la vie Entretien à l'issue d'une session de motivation	Etre titulaire d'un diplôme d'Etat ou avoir obtenu l'attestation de formation Education à la vie Entretien d'évaluation obligatoire	Etre titulaire d'un diplôme d'Etat ou avoir obtenu l'attestation de formation Education à la vie	diplôme d'Etat ou avoir obtenu l'attestation de formation Education à la vie Deux entretiens sont exigés	diplôme d'Etat ou avoir obtenu l'attestation de formation Education à la vie Contrôle des pré requis savoirs e base entretien	Etre titulaire d'un diplôme d'Etat ou avoir obtenu l'attestation de formation Education à la vie 2 entretiens dont 1 avec psychanalyste
<b>Validation Attestation</b>	-Rapport à l'issue de chaque stage - rédaction et soutenance de mémoire -entretien final d'évaluation	Rapport de stage Travail écrit de réflexion Entretien individuel	fiches de lecture. mémoire entretien final d'évaluation	Examen des travaux personnels demandés Soutenance d'un mémoire devant un jury	Avis motivé de l'équipe pédagogique	Epreuves écrites et orales d'évaluation de la formation	Elaboration d'un mémoire et entretiens de fin de formation Ou évaluation à partir du stage
<b>Formateurs</b>	CCEF internes Thérapeutes de couples Psychologue, sociologue, juriste, Médecin, sage-femme	Internes et spécialistes (médecins, psychologues, avocats, associations)	Universitaires Et professionnels	Internes avec le concours de conférenciers spécialisés	Formateurs Internes et intervenants spécialistes	Internes : De formations diverses (médecins, IDE, enseignants... mais ayant tous suivi la formation CCF	Ccef, psychologues, sociologues, médecins, juristes
<b>Coût moyen: Enquête IGAS</b>	4 000 €	3 033 €	3 0601 €	6 570 €	5 068 €	3 480 €	5 865 €

Sources : organismes formateurs

**Annexe n° 8 : Comparaison entre trois professions d'intervention auprès  
des familles.**

### Annexe 8 : comparaison entre trois professions d'intervention auprès des familles

Conditions propres à chaque profession	Conseiller en économie sociale et familial	médiateur	Conseiller conjugal et familial
Niveau entrée	bac	-Diplôme social ou sanitaire III  -Diplôme dans des disciplines juridiques, psychologiques ou sociologiques II  -Autre diplôme national III et 3 ans d'expérience dans un champ précis	-Diplôme d'état professionnel ou universitaire dans champ large(médical, social, juridique, éducatif, psychologique, animation)  -Ou attestation éducation à la vie( 160 h) et 200 h d'activité
Etalement de la formation	3 ans ou 1 an (si BTS)	3 ans maximum	2 à 5 ans
Durée formation	480 h théorie 300 h de stage	490 h 70 h stage	400 h 80 h stage
contrôle	Epreuve écrite Soutenance d'un mémoire Soutenance d'un rapport de stage	4 épreuves : analyse d'une action d'information soutenance d'un dossier évaluation de connaissances mémoire de recherches	Rapport de stage Travail personnel Bilan de fin de formation
Sanction	Diplôme EN bac + 3	Diplôme d'Etat de niveau II	attestation
statut	FPH conseiller en économie sociale  FPT assistant socio - éducatif	Pas de statut	Pas de statut
Recrutement	Sur titre		
classement	B avec débouché en A	En cours de négociation	Selon autre qualification détenue

**Annexe n° 9 : Tableau de comparaison entre CPF et EICCEF.**

**Annexe 9: comparaison entre EICC et CPEF.  
Partage de compétences Etat et conseils généraux**

<p align="center">Les compétences de l'Etat (décret n°93-454 du 23/3/93)</p>	<p align="center">Les compétences du département (décret n° 92-784 du 6/8/92)</p>
<p align="center">Etablissements d'information, de consultation et de conseil familial (EICC)</p>	<p align="center">Centres de planification ou d'éducation familiale (CPEF)</p>
<p align="center">Subvention par convention de 5 ans</p>	<p align="center">Financement en régie directe ou par conventions. Agréments de création et d'extension des CPEF</p>
<p align="center">Personnel pris en compte par la convention : 1 conseiller (ère) conjugal (e)</p>	<p align="center">Direction par un médecin travaillant conjointement avec 1 conseiller(ère) conjugal(e)</p>
<p align="center">Activités :</p> <p align="center">Accueil et orientation des usagers sur les problématiques de fécondité</p> <p align="center">Contraception, sexualité, prévention des MST dont VIH</p> <p align="center">Préparation des jeunes à la vie de couple et à la fonction parentale par une information individuelle et collective notamment en milieu scolaire</p> <p align="center">Entretien préalable à l'IVG* et accompagnement des femmes à la suite d'une IVG</p> <p align="center">Accueil et conseil aux personnes confrontées à de graves dysfonctionnements familiaux ou victimes de violences</p>	<p align="center">Activités :</p> <p align="center">Consultations médicales sur la contraception, dépistage de l'infection par le VIH, dépistage et traitement des MST.</p> <p align="center">Informations sur la sexualité et l'éducation familiale</p> <p align="center">Préparation à la vie de couple et à la formation parentale</p> <p align="center">Entretiens de conseil conjugal et familial</p> <p align="center">Entretiens préalables à l'IVG Entretiens sur la régulation des naissances suite à une IVG</p>
<p align="center">*réalisation des IVG assurée par les centres hospitaliers</p>	

**Annexe n° 10 : Présentation de profils de conseillères conjugales et familiales.**

## **Annexe10 : profils de conseillères conjugales et familiales**

Mme J.....

Exerce en tant que CCEF depuis 10 ans après avoir suivi la formation (AFCCEF) à ses frais, car non prise en charge par le conseil général.

Etait infirmière en PMI auparavant.

Travaille en centre de planification géré par le conseil général, en équipe avec un médecin.

Reçoit pour deux motifs essentiellement :

- La contraception (200 entretiens sur un total de 447), surtout des femmes seules(168)
- Les difficultés conjugales (119 entretiens)

Dans ce cas, le suivi nécessite en moyenne 4 à 5 entretiens.

Les situations de violence évoquées sont peu nombreuses (5)

Les statistiques tenues par la conseillère permettent d'identifier 260 personnes ayant consulté sur une année (2005) avec un tiers de mineurs (76), principalement des filles (68 sur 76).

Le centre est ouvert depuis 3 ans et de plus en plus fréquenté ; par ailleurs la conseillère fait beaucoup d'interventions externes (écoles, missions locales, PJJ...)

A suivi une formation de sexologue, payée par le conseil général et aimerait s'orienter vers la thérapie.

Mme P.. .

Exerce en centre de planification sur un campus universitaire (26 000 étudiants).

Est venue vers la fonction par le bénévolat (Mouvement par le planning familial). A effectué une formation d'infirmière par la suite et suivi la formation de CCEF à l'Ecole des parents, à ses frais. Elle a été recrutée en tant que CCEF en 1996 mais sur un contrat à durée déterminée d'infirmière à mi-temps. Sa situation n'a pas évolué depuis.

Elle fait équipe avec le médecin et rencontre surtout des problèmes de contraception et d'IVG chez des étudiantes qu'elle juge très sous informées.

Elle a suivi à ses frais (n'a pas demandé la prise en charge à son employeur) une formation de sexologue estimant que la formation de CCEF est insuffisante pour les entretiens.

Reste très militante et peu revendicative sur sa situation.

Mme M...

Exerce en libéral depuis 6 ans et conseille les collègues qui souhaitent faire le même choix, elle connaît une cinquantaine de CCEF installées.

Elle était au départ éducatrice spécialisée et s'est reconvertie après 15 ans d'ancienneté dans ces fonctions. Le FONGECIF a pris en charge la formation (Ecole des parents). Elle a mis en œuvre sa nouvelle qualification dans le secteur associatif et à l'hôpital, tout en continuant d'enrichir sa formation notamment sur le sujet des violences et de la maltraitance et sur la sexologie (actions prises en charge par l'employeur).

Elle insiste beaucoup sur l'importance de la supervision et de la formation continue. Elle est assez critique à l'égard de la formation actuelle des CCEF, très inégale selon les organismes et insuffisante, surtout pour les personnes n'ayant pas eu d'expérience professionnelle proche de ces activités.

Elle est satisfaite de son activité actuelle car, par une démarche de prospection très active, elle s'est constituée une clientèle conséquente et continue d'intervenir dans les écoles et diverses institutions. Ses tarifs sont en cabinet de 50 € de l'heure pour une personne seule et de 70 €

pour un couple, et dans les institutions pour des vacations de 4 h, elle facture 50 € de l'heure et la prise en charge de ses frais de déplacements.

Sa première activité est tournée vers les dysfonctionnements conjugaux et familiaux ( 80 %).

Sa clientèle de tous âges et de toutes origines se répartit par tiers entre femmes venant seules, hommes seuls et couples.

Elle dit travailler en réseau avec d'autres professionnels (assistantes sociales, psychologues et psychiatres, médiateurs notamment), avec la déléguée aux droits des femmes, la gendarmerie, la PJJ.. .

Mme Ma...

Elle a obtenu un BTS dans la diététique, mais après un congé parental d'éducation elle s'est réorientée vers les fonctions de CCEF compte tenu des résultats d'un bilan de compétence faisant apparaître des capacités requises a priori pour ce métier.

Elle a obtenu un premier poste en tant que CCF dans une association spécialisée dans les gardes d'enfants à domicile. Elle partage son exercice professionnel entre cet organisme, une autre association et le CIDF et anime un groupe de paroles REAAP.

Sur ces différents lieux, elle s'occupe pour l'essentiel de problèmes de couples

Elle intervient dans les lycées (techniques) et les missions locales.

Elle ne suit pas de formation complémentaire ni continue à titre personnel.

Sa rémunération mensuelle est de 2 448 €(net) au titre de sa 1<sup>ère</sup> activité à laquelle s'ajoute 454, 29 €(net) pour la seconde.