

**Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale**  
**Région PACA**

**LES APPARTENANCES DE METIER**  
**DES CONSEILLERES EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE**  
Un paradoxe identitaire entre technicité et polyvalence

Volume 1

Présenté par : **Flore CAIVEAU**  
Sous la direction de : **Claude FERRUCCI**

Session de décembre 2011

Centre associé  
**Institut Régional de Travail Social PACA et Corse**

<b>INTRODUCTION</b>	p.1
<b>1<sup>ère</sup> partie : Les conseillères en économie sociale familiale, des représentations du métier liées au quotidien et à la technicité</b>	p.5
CHAPITRE 1 - De l'identité à la reconnaissance	p.6
CHAPITRE 2 - Des représentations sociales dominées par une ambivalence entre l'économie domestique et une fonction d'expert	p.25
<b>2<sup>ème</sup> partie : Les conseillères en économie sociale familiale dans le champ du travail social, une place spécifique revendiquée</b>	p.45
CHAPITRE 3 - De l'enseignement ménager au conseil en économie sociale familiale	p.46
CHAPITRE 4 – L'appartenance de métier des CESF : un processus de socialisation par la formation initiale et la collaboration avec les autres travailleurs sociaux	p.67
<b>3<sup>ème</sup> partie : Des conseillères en économie sociale familiale dans le dispositif d'Action Educative en Milieu Ouvert de l'association Montjoye : un choix institutionnel d'« offre sociale »</b>	p.80
CHAPITRE 5 - L'AEMO dans le dispositif de la protection de l'enfance : les professionnels et leurs pratiques	p.81
CHAPITRE 6 - Des CESF en AEMO au sein de l'association Montjoye, une illustration des incertitudes de l'appartenance de métier	p.91
<b>CONCLUSION</b>	p.112
Bibliographie	p.119
Table des tableaux	p.126
Liste des sigles	p.127
Table des matières	p.129
<b>Annexes</b>	Se référer au volume 2

## INTRODUCTION

Le métier de Conseillère en Economie Sociale Familiale<sup>1</sup> (CESF) est relativement récent, au regard des professions du travail social telles qu'Assistante de Service Social (ASS) et Educateur Spécialisé (ES). C'est également la profession qui compte le plus petit effectif. Ainsi, on compte en 2010<sup>2</sup>, en France, plus de 39 000 Assistantes de Service Social et environ 63 000 Educateurs Spécialisés, pour seulement 10 000 CESF. Au niveau de la région Provence Alpes Côte d'Azur, l'Observatoire Régional des Métiers a recensé pour cette même année, 1380 CESF pour 7609 ES et 4927 ASS. Les CESF sont ainsi 5,5 fois moins nombreuses que les ES et 3,5 fois moins que les ASS.

Tandis que, entre les années 1980 et les années 1990, l'augmentation du nombre d'Educateurs Spécialisés restait faible (8,1%) et que l'on notait même une baisse des effectifs des Assistantes de Service Social (-1,8%), les CESF ont vu leur nombre croître. Ainsi, le nombre de diplômées, entre ces deux périodes, a doublé et les effectifs ont augmenté de 88,9%. Cette augmentation est à mettre en lien avec l'émergence d'un nouveau besoin social résultant de l'évolution de la société, de la précarité, de la pauvreté, des difficultés de logement mais aussi de l'accroissement du phénomène de surendettement. Il est alors apparu nécessaire de compléter les actions des travailleurs sociaux déjà présents par une intervention spécifique supplémentaire.

Depuis le début du 20<sup>ème</sup> siècle, la formation spécifique des CESF<sup>3</sup>, a largement évolué et s'est adaptée aux transformations de la société ; passant de l'enseignement ménager à un véritable conseil en économie sociale familiale. Créée en 1973, le Diplôme d'Etat confère aux CESF le statut de travailleur social, dont le cœur de métier est fondé sur une expertise dans les domaines de la vie quotidienne : consommation, habitat, insertion sociale et professionnelle, alimentation et santé. Ses compétences scientifiques et techniques « *lui confèrent une légitimité professionnelle pour intervenir dans le cadre de l'écologie [...] de la vie quotidienne* »<sup>4</sup>, aux côtés des autres travailleurs sociaux.

---

<sup>1</sup> Compte tenu du taux majoritairement féminin des professionnelles, je fais le choix de féminiser les métiers de CESF (plus de 95% de femmes), et d'ASS (environ 94% de femmes) ; quant aux ES, les femmes sont aussi majoritaires mais le métier est néanmoins moins féminisé.

<sup>2</sup> Site internet des Actualités Sociales Hebdomadaires – *Les métiers du social*.

<sup>3</sup> Un BTS sur deux années délivré par l'Education Nationale et un DE sur une année du ressort du ministère des Affaires Sociales.

<sup>4</sup> Annexe I.

Conseillère en ESF depuis 2002, j'ai débuté mon activité professionnelle en tant que déléguée à la tutelle puis comme assistante socio-éducative. Ces postes convenaient de la même façon aux CESF, aux ASS ou aux ES ; seule la qualification de travailleur social était demandée.

Lorsque j'ai intégré une équipe pluridisciplinaire, composée d'Éducateurs Spécialisés et d'un psychologue, dans un service d'Action Éducative en Milieu Ouvert, j'ai été rapidement confrontée à la question de l'appartenance de métier : Quelle place occupe la CESF dans cette équipe ? L'interrogation des autres travailleurs sociaux ne portait pas seulement sur le détail des compétences, mais elle appelait également à l'affirmation d'une identité de métier, et à la délimitation de ma place par rapport aux autres professionnels de l'équipe. Malgré des tentatives répétées de définition de mon poste, la question revenait de manière récurrente. J'ai alors cherché à savoir si cette question était liée à un contexte d'équipe spécifique ou bien si elle était partagée par les autres CESF de l'institution. J'ai donc mené une recherche exploratoire<sup>5</sup>, de novembre 2009 à mai 2010, durant laquelle j'ai pu m'entretenir avec des CESF, et d'autres professionnels de l'association, sur leurs ressentis vis-à-vis de ce poste. J'ai ainsi pu recueillir de multiples témoignages de professionnels. Ces éléments m'ont permis d'établir un constat : il existe une problématique de la place de la CESF.

Cette première phase de la recherche a fait apparaître plusieurs éléments :

- Une méconnaissance du métier et des pratiques des CESF par les autres travailleurs sociaux.
- Des représentations sociales jugées dévalorisantes par les intéressées.
- Une place dans les équipes parfois vécue comme subalterne.
- Une indistinction avec d'autres métiers, tels que les ASS ou les Techniciennes d'Intervention Sociale et Familiale.

L'identité de métier des CESF apparaît à la fois confuse et en constante évolution.

En effet, j'ai mis en évidence que l'identité de métier et les pratiques des CESF sont davantage définies par les sollicitations des autres professionnels et des partenaires, que par un positionnement propre. Pour les CESF ayant le plus d'ancienneté, la situation actuelle est vécue comme une régression. Elles ont ainsi vu leurs interventions ramenées à

---

<sup>5</sup> Annexe II, III, IV et VI.

de simples tâches techniques, administratives et budgétaires. Quant aux plus jeunes, elles disent devoir « *se battre* »<sup>6</sup> pour faire reconnaître la spécificité et la légitimité de leur intervention. Certaines CESF ont déjà envisagé de changer de métier.

L'apparition tardive du métier de CESF dans le travail social est souvent mise en avant pour expliquer ces constats : le métier serait ainsi encore méconnu. Pourtant, les mêmes questionnements se posaient il y a déjà 20 ans<sup>7</sup>. D'autres réponses sont à trouver.

Tous ces éléments m'ont amenée à m'interroger sur le métier de CESF dans le champ du travail social : pourquoi les CESF éprouvent-elles tant de difficultés à affirmer leur place, à être reconnues et à bénéficier d'un positionnement professionnel stable, en lien avec le référentiel du métier ? Quels sont les enjeux de cette instabilité et de ce manque de reconnaissance ?

Cette problématique interroge les références fondamentales du métier. Quelle place occuper par rapport aux autres travailleurs sociaux ?

Une identité de métier distincte permet sa reconnaissance. Elle se construit au cours de la formation initiale, par l'acquisition de compétences spécifiques et d'« *un schéma mental* »<sup>8</sup>. Puis, elle se consolide et évolue avec l'expérience professionnelle, les missions confiées, et la collaboration avec les autres professionnels. Pour finir, elle peut encore se modifier grâce à des formations complémentaires.

Mon hypothèse est que la précarité de l'identité de métier des CESF est facteur de déstabilisation des pratiques professionnelles, particulièrement dans les équipes pluridisciplinaires, dans lesquelles se confrontent des pratiques et des paradigmes professionnels différents. Les représentations sociales persistantes sur le métier, influencent les pratiques et l'identité. La méconnaissance du métier, renforcée par son infériorité numérique, est susceptible de participer au processus de domination. Enfin, la formation spécifique conduit au paradoxe du métier : à la fois technique et polyvalent.

---

<sup>6</sup> Annexe VI : E4.

<sup>7</sup> AMALRIC-VUAGNAT R., (mars 1990), *Les représentations sociales de la fonction de conseiller en économie sociale familiale et leur impact sur la construction identitaire de ce groupe professionnel*, mémoire DSTS, université de Toulouse-Le Mirail.

<sup>8</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., (2006), *Le métier de conseiller(ère) en économie sociale et familiale, Professionnalité et enjeux*, La Découverte, Paris, p.141/142.

La première partie de ce travail s'attachera à clarifier les concepts d'identité, de reconnaissance, de culture de métier et de domination, en raison de leurs importances dans l'identification des métiers. Pour ce faire, je présenterai la recherche menée sur les représentations sociales ; en effet, celles-ci interviennent dans les processus de « *définition des identités personnelles et sociales* »<sup>9</sup>. Dans cette perspective, j'ai utilisé la méthode Q-sort (appelée aussi Q-méthode), qui permet de se positionner « *en classant des propositions par rapport à des références ou modèles relatifs à [...] une représentation* »<sup>10</sup>. Elle donne l'occasion aux personnes d'analyser des représentations, et fait ainsi apparaître les tendances d'un groupe. J'ai souhaité compléter cette recherche par des entretiens sur les grandes tendances des résultats, notamment : les thèmes du quotidien, les écarts constatés entre les statuts de l'employeur, les classes d'âges et le cadre d'emploi.

Dans une deuxième partie, j'explorerai le métier de CESF à travers son référentiel, sa formation, et ses domaines d'intervention que sont le conseil, l'économie, le social, le familial. Puis, j'analyserai la place de ce métier, dans le travail en collaboration avec d'autres travailleurs sociaux, tels que les assistantes de service social et les éducateurs spécialisés.

Afin d'observer plus finement les éléments généralistes déjà recueillis, je consacrerai la troisième partie de ce travail à mon terrain professionnel : les CESF dans le champ de la protection de l'enfance, au sein d'équipes pluridisciplinaires où les enjeux des appartenances de métier sont encore plus prégnants. J'étudierai ainsi les écrits des CESF et les différents documents internes permettant un éclairage sur les pratiques de ces professionnelles.

---

<sup>9</sup> JODELET D., (sous la direction de), (2003), *Les représentations sociales*, PUF, (coll. Sociologie d'aujourd'hui), Paris, p. 53.

<sup>10</sup> DE PERETTI A., BONIFACE J., LEGRAND J.-A., (1998), *Encyclopédie de l'évaluation en formation et en éducation, Guide pratique*, ESF Editeur, (coll. Pédagogies), Paris, 533 p..

**PREMIERE PARTIE**

**LES CONSEILLERES  
EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE,**

**DES REPRESENTATIONS DU METIER LIÉES  
AU QUOTIDIEN ET A LA TECHNICITE**

De nombreux professionnels sont présents dans le champ du travail social : de la conseillère en économie sociale familiale, à l'assistant de service social, en passant par l'éducateur spécialisé. Tour à tour qualifiés de métier ou de profession, je vais tout d'abord m'attacher à définir ces termes, en m'appuyant sur les études de C. Dubar, P. Tripier et F. Osty.

« Le métier d'un homme est l'une des composantes les plus importantes de son identité sociale, de son moi et même de son destin dans son unique existence. En effet, le choix d'un métier est presque aussi irrévocable que le choix d'un conjoint ».  
E.C. Hugues, 1996, *Le regard sociologique*.

## CHAPITRE 1 - De l'identité à la reconnaissance

### 1.1 Conseillère en économie sociale familiale, profession ou métier

D'une manière générale, la profession est une occupation par laquelle on gagne sa vie, mais aussi un ensemble de personnes exerçant le même métier, ayant le même statut professionnel.

Selon C. Dubar et P. Tripier<sup>11</sup>, on peut qualifier de « profession » ce qui traite « d'opérations intellectuelles associées à de grandes responsabilités individuelles ». Les professions tendent à « l'auto-organisation dans des associations », leurs « matériaux de base sont tirés de la science et d'un savoir théorique [...] et sont transmissibles par un enseignement formalisé ». Les membres d'une même profession ont une « motivation altruiste ». L'exemple des médecins est souvent utilisé pour définir ce qu'est une profession. Toujours selon C. Dubar et P. Tripier, la profession possède plusieurs sens : la profession comme déclaration (identité professionnelle), la profession comme emploi (classification professionnelle), la profession comme fonction (position professionnelle) et la profession comme métier (spécialité professionnelle).

Le métier se différencie de la profession par son organisation et nécessite une qualification. Pour F. Osty<sup>12</sup>, le métier est la détention d'un « savoir savant », d'un « corpus de connaissances associé à une pratique professionnelle ». Le rapport au savoir, entendu comme un ensemble de connaissances mobilisées dans une pratique de travail, est central pour distinguer le métier d'un emploi quelconque. Le métier est la constitution d'un savoir transmissible et reconnu (qualification), une forme organisée avec des règles (profession

<sup>11</sup> DUBAR C., TRIPIER P., (2003), *Sociologie des professions*, (coll. Armand Colin), Paris, 250 p.

<sup>12</sup> OSTY F. (2003), *Le désir de métier, Engagement, Identité et reconnaissance au travail*, Les Presses Universitaires Rennes, (coll. Les sociétés), 238 p.

ou quasi-profession), une pratique professionnelle mettant en évidence la mobilisation d'un savoir-faire (l'exercice de l'art) mais aussi un groupe social caractérisé par une capacité d'action collective et un espace d'identification commun. Ainsi, le métier agit aussi bien : dans les relations quotidiennes d'un groupe primaire de travail, que dans les relations sociales au sein de l'entreprise, voire au niveau de la société globale dans l'obtention d'une formation diplômante. Le système protection/sanction de la profession marque la différence entre une profession et un métier.

C'est pourquoi, selon ces auteurs, j'utiliserai le terme de métier pour évoquer les CESF.

Tous les groupes professionnels ou métiers font l'objet de représentations, lesquelles renvoient au concept d'identité. Il apparaît donc essentiel de le définir. C'est pourquoi je vais m'appuyer sur les travaux en la matière de plusieurs auteurs : C. Dubar, V. De Gaulejac, F. Osty et R. Brubaker.

## **1.2 Les identités, un enjeu dans la compréhension des métiers et des objets de représentations mentales**

La notion d'identité est « *complexe et contradictoire* »<sup>13</sup> car elle recouvre des définitions et des courants différents. L'identité est le caractère de ce qui est identique, c'est la propriété de la personnalité de rester identique à elle-même<sup>14</sup>. C'est aussi la différenciation, la singularité de quelqu'un par rapport à un autre. Et c'est encore la généralisation, l'identité comme « *appartenance commune* »<sup>15</sup>. C. Dubar parlera du paradoxe de l'identité : ce qui est à la fois unique mais aussi partagé.

L'identité est aussi dynamique, c'est une construction plutôt qu'un état stable. C'est pourquoi les différents auteurs évoquent des « *processus identitaires* »<sup>16</sup>. L'identité est un « *processus de construction de soi* » et de « *reconnaissance qui concernent les différents registres des relations humaines et des rapports sociaux* »<sup>17</sup>.

Pour V. De Gaulejac, l'identité peut être définie à la fois par des « *caractéristiques objectives* » mais aussi « *des éléments subjectifs* ». Critères objectifs, car des indicateurs précis peuvent définir une identité ; et subjectifs car elle fait aussi l'objet de

---

<sup>13</sup> DE GAULEJAC V., *Identité* in BARUS-MICHEL J., ENRIQUEZ E., LEVY A., (sous la direction de), (2002), *Vocabulaire de psychosociologie, références et positions*, Erès, Paris, p.174.

<sup>14</sup> CUVILLIER A., (1960), *nouveau vocabulaire philosophique*, 5<sup>ème</sup> édition, (coll. Armand Colin), Paris, 203

p.  
<sup>15</sup> DUBAR C., (2003), *La crise des identités, L'interprétation d'une mutation*, 2<sup>ème</sup> édition, PUF, (coll. Le lien social), Paris, p.3.

<sup>16</sup> DE GAULEJAC V., p.175.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p.174.

« *représentations de soi-même confronté au regard des autres sur soi* »<sup>18</sup>. De la même façon, P. Bourdieu parlera des propriétés subjectives de l'identité comme des « *représentations que les agents sociaux se font des divisions de la réalité et qui contribuent à la réalité des divisions* »<sup>19</sup>. Le concept d'identité ne peut être réduit à une définition objective, car même les critères dits « *objectifs* » de l'identité sont « *l'objet de représentations mentales* »<sup>20</sup>. Ainsi, la perception, la connaissance et la reconnaissance que des individus ont des actes, des propriétés ou des traits d'autres individus amènent des représentations, des préjugés.

Selon les courants, l'identité peut être innée ou acquise, permanente dans le temps, ou construite tout au long de la vie par son parcours personnel et alors soumise aux changements. De plus, le terme d'identité recouvre plusieurs définitions et peut être abordée du point de vue d'une construction individuelle : courants psychologiques, ou collective : courants sociologiques.

Selon le courant psychanalytique, l'identité est une représentation subjective individuelle. C'est la manière dont un individu se perçoit. L'identité peut être définie comme « *un processus dynamique de construction de soi dans un espace social situé* »<sup>21</sup>. Dynamique, car pour qu'il y ait production d'identité, cela nécessite des « *mécanismes relationnels* », des « *interactions* » et une « *interdépendance entre l'individu et son milieu* ». Toujours selon ce courant, l'identité se façonne par des identifications car « *la personnalité se constitue et se différencie par une série d'identifications* »<sup>22</sup>. L'identification recoupe ainsi « *toute une série de concepts psychologiques tels que : imitation, [...] empathie, sympathie, contagion mentale...* », et se construit par rapport « *à des objets : personne [...] ou traits d'une personne...* »<sup>23</sup>.

Identité individuelle et identité collective ne s'opposent pas, mais comme le dit V. De Gaulejac, « *elles se coproduisent* »<sup>24</sup>.

L'identité collective est définie par R. Brubaker comme le « *sentiment d'appartenir à un groupe spécifique et limité, impliquant à la fois que l'on éprouve une solidarité et un*

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, p.177.

<sup>19</sup> BOURDIEU P., *L'identité et la représentation, éléments pour une réflexion critique sur l'idée de région*, in : Actes de la recherche en sciences sociales, *L'identité*, novembre 1980, vol. 35, p. 68.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 65.

<sup>21</sup> OSTY F.

<sup>22</sup> LAPLANCHE J., PONTALIS J.-B., (1998), *Vocabulaire de la psychanalyse*, 2<sup>ème</sup> édition, Quadrige/PUF, Paris, p.187.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p.187 et 190.

<sup>24</sup> DE GAULEJAC V., p.176.

*accord total avec les compagnons qui font partie du groupe et que l'on se sent différent, voire que l'on nourrit une antipathie à l'égard des personnes extérieures »<sup>25</sup>.*

Selon B. Chouvier<sup>26</sup>, la dimension sociale de l'individu correspond aux « *systèmes d'idées, de sentiments, d'habitudes qui expriment en nous, non par notre personnalité, mais le groupe ou les groupes dont nous faisons partie* ».

Pour F. Osty l'identité collective représente « *les dimensions de l'identité résultant de l'intégration dans une collectivité d'appartenance, de l'assimilation à des groupes déjà constitués* » par le biais de la socialisation. Ainsi, les individus incorporent au fur et à mesure de leur socialisation, des normes, des valeurs et des systèmes de représentations.

L'identité sociale peut donc être multiple du fait de la diversité des appartenances.

C. Dubar distingue des manières d'identifier de deux types qui sont au fondement de la notion de formes identitaires : les « *identités pour autrui* », soit les identifications attribuées par les autres, et les « *identités pour soi* », soit les identifications revendiquées par soi-même. L'identité sociale est alors « *une identité pour autrui* »<sup>27</sup>.

V. De Gaulejac parle quant à lui d'« *identité héritée* » : « *celle qui nous vient de la naissance et des origines sociales* », d'« *identité acquise* » : liée à « *la position socioprofessionnelle* » et d'« *identité espérée* » : « *celle à laquelle on aspire pour être reconnu* »<sup>28</sup>.

Ce paradoxe d'attribution d'identité personnelle et d'identité sociale amène parfois à des crises dans l'identité, notamment selon C. Dubar lorsqu'il n'y a plus de « *coïncidence entre le Moi attribué et le Soi revendiqué* »<sup>29</sup>.

L'identité, c'est à la fois la distinction par rapport à autrui, et la volonté d'assimilation à des « *groupes d'appartenance* » qui confèrent aux individus « *un statut, un rôle, une place sociale* »<sup>30</sup>. C'est ce que l'on retrouve dans le cadre professionnel, avec la notion d'identité professionnelle, étudié par C. Dubar, F. Osty, V. De Gaulejac et R. Sainsaulieu.

---

<sup>25</sup> BRUBAKER R., *Au-delà de l'identité* in : Actes de la recherche en sciences sociales, (2001), n°139, Seuil, Paris, p.78.

<sup>26</sup> CHOUVIER, (1977), *Education et sociologie* in : OSTY F.

<sup>27</sup> DUBAR C., p. 205.

<sup>28</sup> DE GAULEJAC V., p.177.

<sup>29</sup> DUBAR C., p. 174.

<sup>30</sup> DE GAULEJAC V., p.176.

### 1.3 L'identité de métier, un processus de socialisation par la formation initiale et le contexte professionnel

C. Dubar propose la définition suivante des identités de métier : ce « *sont des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns des autres, dans le champ du travail et de l'emploi* »<sup>31</sup>. Ces identités particulières sont à la fois « *relationnelles* » car il s'agit d'« *identités d'acteurs dans un système d'action* » et « *biographiques* » car ce sont des « *trajectoire(s) au cours de la vie de travail* »<sup>32</sup>. Au terme d'identité professionnelle, C. Dubar préférera l'expression « *formes identitaires* » car elle indique qu'il s'agit d'abord de formes langagières qui renvoient à des visions de soi et des autres, de soi par les autres mais aussi des autres par soi »<sup>33</sup>.

Pour F. Osty, il existe un processus dans la construction d'une identité de métier, qui se structure en deux étapes. La formation initiale fait partie de ce processus, comme 1<sup>ère</sup> étape de socialisation. De même, V. De Gaulejac, pour qui l'identité professionnelle sert « *de soubassement à la reconnaissance sociale* »<sup>34</sup>, indique que celle-ci produit « *des sentiments d'appartenance à des collectifs qui rassemblent tous ceux qui ont suivi les mêmes études, passé des diplômes équivalents qui exercent des métiers similaires* ». Selon C. Dubar, cette imprégnation culturelle conditionne la construction d'une identité et sera décisive dans la socialisation professionnelle.

Ainsi, selon une CESF en poste de cadre, l'identité des CESF « *est très liée à la formation [...], et je crois que c'est grâce à ça qu'elles peuvent déterminer leur identité* »<sup>35</sup>.

Toujours selon F. Osty, le processus de l'expérience professionnelle est la 2<sup>ème</sup> étape de socialisation. Cette « *identité au travail* », pour R. Sainsaulieu<sup>36</sup>, résulte de l'identification des individus « *aux pairs, aux chefs, aux autres groupes* ». L'identité collective, liée au métier, se développe par « *la reconnaissance symbolique dans les relations quotidiennes au travail* » et par « *la reconnaissance institutionnelle* »<sup>37</sup>.

Ces deux étapes vont participer de la socialisation par la transmission de savoir, l'intégration et l'intériorisation de normes et des valeurs du métier. Pour C. Dubar, la formation et l'exercice professionnel vont créer une « *imprégnation culturelle* », qui

---

<sup>31</sup> DUBAR C., p. 95.

<sup>32</sup> *Ibid.*, p. 95.

<sup>33</sup> DUBAR C. in : VILBROD A. (sous la direction de), (2003), *L'identité incertaine des travailleurs sociaux*, L'Harmattan, (coll. Le travail du social), Paris, p. 6.

<sup>34</sup> DE GAULEJAC V., p.176.

<sup>35</sup> Annexe VI : E4.

<sup>36</sup> SAINSAULIEU R., (2000), *L'identité et les relations de travail*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 477 p.

<sup>37</sup> OSTY F.

« conditionne la construction d'une identité » et sera « décisive dans la socialisation professionnelle ».

Selon les différents auteurs qui ont travaillé sur la question des identités, on peut affirmer qu'il existe une identité de métier, liée à la formation, aux contacts avec les pairs et qui se complète sur le terrain professionnel. Ce terrain va aussi faire évoluer l'identité de métier en fonction du travail prescrit, des missions du champ d'action, mais aussi par la collaboration avec les autres professionnels. L'organisation de l'environnement professionnel ou « *culture du travail* » continue ainsi de modeler, de façonner l'identité de métier. Il en est de même pour les dispositifs dans lesquels le professionnel est impliqué, et les publics qu'il prend en charge ou qu'il accompagne.

Aussi, j'étudierai le contexte professionnel dans la troisième partie de ce travail.

Les notions de cultures, par leur influence sur la construction identitaire et la socialisation professionnelle, apparaissent ici importantes à définir. Aussi, je m'appuierai sur les études concernant la culture d'un point de vue anthropologique et sur celles relatives à la culture d'entreprise, de C. Levi-Strauss, C. Dubar et M. Thevenet.

#### **1.4 Culture et sous-culture d'entreprise : une identité collective, modèle des comportements**

La culture peut être définie comme l'expression de l'identité collective d'un groupe social. D'un point de vue anthropologique, la culture a été définie par Tylor<sup>38</sup> comme « *ce tout complexe comprenant à la fois les sciences, les croyances, les arts, la morale, les lois, les coutumes et les autres facultés et habitudes acquises par l'homme dans l'état social* »

La culture, comprise comme « *l'ensemble des traditions, techniques et institutions qui caractérisent un groupe humain* »<sup>39</sup> est normative et acquise par des processus d'acculturation. La culture de métier, comme la culture de classe, implique un héritage idéologique et oriente, par « une vision du monde », les pratiques professionnelles.

---

<sup>38</sup> TYLOR in : LEVI-STRAUSS C., (2008), *Nature, culture et société, Les structures élémentaires de la parenté, chapitre I et II*, Flammarion, Paris, p.28.

<sup>39</sup> DUROZOI G., ROUSSEL A., (1990), *Dictionnaire de Philosophie*, Nathan, Paris, 351 p.

Dans son article sur la culture d'entreprise, M. Thevenet<sup>40</sup> définit ce concept comme « *un patrimoine partagé de valeurs et de croyances* ». La culture, dans un cadre professionnel permet ainsi « *aux membres de l'organisation de s'identifier, elle favorise la stabilité du système, elle véhicule de nombreux points de repère qui peuvent guider et modeler les comportements et les grandes décisions de gestion* »<sup>41</sup>. Partager une culture d'entreprise, c'est partager une communauté de valeurs, de croyances, un réseau de significations et des cadres de références.

Le concept de culture d'entreprise peut être considéré selon deux hypothèses, comme « *une variable ou un mode de représentation de l'organisation* »<sup>42</sup>. Ainsi, selon M. Thevenet, la culture peut être un « *sous système du système entreprise* », soit une variable, ou « *une métaphore de l'organisation* » elle-même, soit « *un moyen de représenter l'organisation comme culture* ».

Toujours selon le même auteur, la culture d'entreprise est influencée par ce qu'il appelle des « *cultures externes* ». Ces « *cultures externes* » sont l'environnement professionnel (les perceptions générales des métiers), l'environnement humain (les formations dominantes, l'origine du personnel, les cultures de métiers), mais aussi l'histoire de l'entreprise (son histoire sociale, l'évolution de sa structure, l'événementiel et les grandes dates).

L'organisation présente aussi des « *symboles culturels internes* », tels que les valeurs déclarées, l'image interne et externe, les fonctions et les métiers dominants. Ces symboles et ces influences culturelles représentent la « *vision du monde* »<sup>43</sup> que partagent les professionnels d'une d'entreprise. Cette culture présente plusieurs objectifs : résoudre les problèmes et éviter « *l'anxiété* »<sup>44</sup>. En effet, « *la pression de l'environnement* », « *la nécessité du changement* » ou « *ses propres exigences de fonctionnement interne* » provoquent de l'anxiété dans un groupe, qui va alors rechercher à la réduire par des « *signes culturels* », éléments de stabilité nécessaires à l'exercice professionnel. La culture est aussi, selon Ouchi<sup>45</sup>, « *un mode de contrôle* » par le partage des cadres de références et des valeurs, lequel sert à « *la cohésion de clan* ».

---

<sup>40</sup> THEVENET M., (septembre/octobre 1984), *La culture d'entreprise en neuf questions*, Revue française de gestion, n°47/48.

<sup>41</sup> *Ibid.*, p. 7-8.

<sup>42</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>43</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>44</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>45</sup> OUCHI in : THEVENET M., p. 16.

En outre, M. Thevenet introduit une notion importante, celle de « *sous-culture* »<sup>46</sup>. Selon l'auteur, une sous-culture serait une culture partagée par un petit groupe dans l'entreprise. Ainsi, par extension, la culture d'entreprise est constituée d'un ensemble, d'une « *fédération de micro-cultures* »<sup>47</sup>. Au sein de l'organisation, chaque groupe qui a « *su développer une identité distinctive* »<sup>48</sup> crée sa propre sous-culture. L'identité est souvent à mettre en corrélation avec le métier mais aussi avec le genre (femme/homme) ou encore l'appartenance sociale. La sous-culture de métier est « *un facteur d'appartenance très fort* »<sup>49</sup> et joue un rôle important dans la gestion de l'emploi ; d'où l'analyse de l'auteur sur la nécessité « *de revenir à une notion de métier associée à des pratiques professionnelles distinctives* »<sup>50</sup>.

Si l'identité de métier est à la croisée de plusieurs identités et cultures, en outre, on note que dans un même milieu professionnel, « *il existe une pluralité de prises de position et de perspectives de pensée et d'action* ». Ainsi, P. Zarifian<sup>51</sup> évoquera plutôt le terme d'appartenance de métier. Pour cet auteur, l'appartenance de métier est une « *communauté de prises de position face au trouble social, communauté des choix éthiques face aux différents devenirs possibles* ».

### **1.5 De l'identité professionnelle à l'appartenance de métier des CESF, une identité en « mal de reconnaissance »**

Se définir comme CESF, c'est revendiquer les attributs d'un métier, s'attribuer une identité qui s'élabore autour des « *compétences spécifiques à partir desquelles des individus se reconnaissent et se nomment, par-delà leur contexte d'exercice* »<sup>52</sup>.

Pourtant, cette attribution d'identité ne semble pas acquise pour les CESF. Ainsi, depuis ses débuts, le champ de l'économie sociale et familiale s'est révélée selon J. –M. Barbier<sup>53</sup>, être « *à la recherche de son identité sur le plan de sa place sociale : discipline d'enseignement « pas comme les autres », mode d'intervention sociale « pas comme les autres », elle offrait la particularité de se présenter tout au long de son histoire le*

---

<sup>46</sup> THEVENET M., p. 11.

<sup>47</sup> *Ibid.*, p. 11.

<sup>48</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>50</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>51</sup> Dans sa préface de *Formateurs et identités*, (2002), GRAVE P., PUF, Paris, 200 p.

<sup>52</sup> BLIN J.-F., (1997), *Représentations, pratiques et identités professionnelles* in : CAMBON L., (2009), *L'identité professionnelle des éducateurs spécialisés, Une approche par les langages*, Presses de l'EHESP, (coll. Politiques et interventions sociales), Rennes, p. 31.

<sup>53</sup> BARBIER J. –M., (1981), *Le quotidien et son économie*, éd. du CNRS, Paris, 169 p.

*spectacle d'une lutte sans cesse reprise pour faire reconnaître son rôle* »<sup>54</sup>. L'auteur note ainsi qu'il existe chez les professionnels de l'ESF « *une indéniable recherche d'identité* »<sup>55</sup>. Pour C. Dubar, la recherche identitaire est une « *identité en mal de reconnaissance* »<sup>56</sup>.

Les mêmes constats sont apparus lors de la phase exploratoire de cette recherche, de novembre 2009 à mai 2010. Les divers éléments recueillis ont mis en évidence l'imprécision des contours de l'intervention des CESF. Aussi, certaines CESF ont pu évoquer, dans les questionnaires<sup>57</sup>, la confusion de la part des partenaires et de leurs équipes, des missions. Elles évoquent ainsi la nécessité de redéfinir « *constamment* » leur poste, leurs actions, leur rôle.

Le besoin d'affirmation et de reconnaissance d'une identité indique l'importance de se situer par rapport à soi mais surtout par rapport à autrui. Ce positionnement renvoie notamment aux activités professionnelles et par la « *réelle dispersion des activités* » des CESF. Des auteurs, comme N. Conq<sup>58</sup>, se demandent « *si le titre de CESF renvoie à une identité spécifique portée par les professionnelles ?* » et « *si ces professionnelles constituent un groupe spécifique au sein des métiers du social, groupe qui serait doté d'une identité singulière* »<sup>59</sup>. La CESF est ainsi « *souvent perçue comme un travailleur social interchangeable* ». Cette indistinction peut entraîner l'absence de reconnaissance d'une spécificité. Ainsi, il est même noté que « *certaines tâches lui sont confiées, en dehors du champ des pratiques reconnues* »<sup>60</sup>.

En effet, c'est avec un large éventail de compétences que les CESF construisent et affirment leur identité. Si certains parlent d'une « *forte identité professionnelle des ESF* »<sup>61</sup>, d'autres mettent en avant le côté généraliste du métier, qui ne « *procure pas à ses membres la sécurité psychique qui naît d'une identité affirmée et reconnue* »<sup>62</sup>.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, p. 11.

<sup>55</sup> *Ibid.*, p. 11.

<sup>56</sup> DUBAR C., p. 117-118.

<sup>57</sup> Annexe III et IV.

<sup>58</sup> CONQ N., *conseillères en économie sociale et familiale, quelles valeurs pour quel(s) métier(s) ?* in : VILBROD A. (sous la direction de), (2003), *L'identité incertaine des travailleurs sociaux*, L'Harmattan (coll. Le travail du social), Paris, p.365.

<sup>59</sup> *Ibid.*, p.366-370.

<sup>60</sup> REMONDIERE R., ROUGAGNOU C., REFALO P., (2005), *Conseiller en économie sociale familiale, Formation, diplômés, carrière*, ASH éditions, (coll. ASH étudiants), Rueil-Malmaison, p.82.

<sup>61</sup> JOVELIN E., BOUQUET B., (2005), *Histoire des métiers du social en France*, ASH éditions, Paris, p.67.

<sup>62</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p.46.

De plus, l'héritage de l'enseignement ménager et le passage à la discipline de l'ESF ont amené un « *triple problème : d'une part de se faire admettre comme leurs égaux par les autres travailleurs sociaux, de faire également reconnaître une spécificité professionnelle et finalement de maintenir l'identité et l'unité constitutive de la profession malgré la diversité des lieux et des modes d'insertion professionnelle* »<sup>63</sup> Aussi, une identité spécifique se serait forgée « *parce qu'elles se sont retrouvées quand même assez seules et en adversité par rapport aux deux autres métiers : éducateur et assistante sociale. Elles ont eu à se battre pour qu'on les reconnaisse, elles se sont forgées une identité de battante* ».

Au fil des lectures, des observations sur le terrain et de la recherche exploratoire<sup>64</sup>, il s'est avéré qu'exercer un métier n'était pas suffisant pour être reconnu. Ainsi, plusieurs CESF ont pu mettre en avant ce qu'elles nomment un manque de reconnaissance ; de la part des employeurs et des autres travailleurs sociaux.

Si chacun aujourd'hui aspire à être reconnu, à en juger par le nombre d'ouvrages sur le sujet, qu'en est-il du sens de ce terme : la reconnaissance ? Je m'appuierai donc sur les études et les réflexions de sociologues et de philosophes, tels que P. Bourdieu, P. Ricoeur et A. Honneth.

## **1.6 La reconnaissance**

Le terme de reconnaissance<sup>65</sup> est polysémique. C'est l'action d'identifier par la mémoire, le jugement : l'identification par un caractère, un signe distinctif ; la recognition. C'est encore l'action d'accepter, de tenir pour vrai, d'admettre. La reconnaissance est aussi l'action de reconnaître quelqu'un, la gratitude.

### **1.6.1 L'identité de métier comme enjeu de la reconnaissance**

Pour P. Bourdieu, la reconnaissance est une lutte qui implique l'existence d'un groupe, lequel aurait « *des principes de vision et de division communs, donc une vision unique de son identité et une vision identique de son unité* »<sup>66</sup>. Selon lui, cette lutte pour faire valoir son identité n'existe fondamentalement que « *par la reconnaissance des autres* »<sup>67</sup>.

---

<sup>63</sup> CONQ N., p.369.

<sup>64</sup> Annexe II, III, IV et VI.

<sup>65</sup> Le Petit Robert, 2011.

<sup>66</sup> BOURDIEU P., p. 66.

<sup>67</sup> *Ibid.*, p. 66.

P. Bourdieu met en avant la nécessité d'avoir une identité distincte pour exister socialement : « *Le monde social est aussi représentation et volonté, et exister socialement, c'est aussi être perçu, et perçu comme distinct* »<sup>68</sup>. Selon l'auteur, la distinction est une logique symbolique car « *exister ce n'est pas seulement différer mais être reconnu comme légitimement différent et où l'existence réelle de l'identité suppose la possibilité réelle [...] d'affirmer officiellement sa différence* »<sup>69</sup>. Il est alors nécessaire de bénéficier d'une identité propre et singulière, car « *toute unification, qui assimile le différent, enferme le principe de la domination d'une identité sur une autre, de la négation d'une identité par une autre* »<sup>70</sup>.

Ainsi, le principe d'identité est lié à celui de la reconnaissance. Jouir d'une identité propre, singulière, distincte et reconnue comme telle, est alors indispensable pour accéder à la reconnaissance. L'indistinction des identités et des différences entraîne, selon P. Bourdieu, la domination d'une identité sur l'autre.

A. Honneth, philosophe et auteur de « *La lutte pour la reconnaissance* »<sup>71</sup>, appuie quant à lui son analyse sur la théorie d'Hegel. Il pose l'hypothèse que le développement réussi d'une identité, du « *je* », suppose une « *succession de formes de reconnaissance réciproque, dont les sujets [...] ressentent le manque à travers l'expérience du mépris* »<sup>72</sup>. Selon A. Honneth, il existe trois formes de reconnaissance : l'amour, le droit et l'estime sociale, lesquelles sont nécessaires pour jouir d'une relation harmonieuse à soi-même. L'amour, premier stade de la reconnaissance et indispensable à la socialisation, est la « *sphère particulière des liens familiaux* ».

Le droit confère une « *qualité juridique* » à l'individu, qui va se reconnaître comme porteur d'une « *légitime revendication de propriété* » ; soit la possibilité que chacun a de se positionner en tant que propriétaire de sa volonté face aux autres sujets, ou le droit « *de répondre par oui ou par non à toutes les transactions qui leur sont proposées* »<sup>73</sup>.

---

<sup>68</sup> *Ibid.*, p. 67.

<sup>69</sup> *Ibid.*, p. 71.

<sup>70</sup> *Ibid.*, p. 71.

<sup>71</sup> HONNETH A., (2010), *La lutte pour la reconnaissance*, Les éditions du cerf, (coll. Passages), Paris, 214p.

<sup>72</sup> *Ibid.*, p.11.

<sup>73</sup> *Ibid.*, p.29.

L'estime sociale ou encore reconnaissance réciproque qui, selon G. Rose<sup>74</sup>, est une forme de relation sociale « *qui ne domine ni ne supprime, mais reconnaît au contraire la différence et l'identité de l'autre* ».

Pour A. Honneth, s'appuyant sur le modèle hégélien du « *Système de la vie éthique* », la reconnaissance est une progression : « *dans la relation affective de la famille, l'individu humain est reconnu comme un être porteur de besoins concrets ; dans la relation cognitivo-formelle du droit, il est reconnu comme une personne juridique abstraite ; enfin, dans la relation d'intégration rationnelle des émotions instaurée au niveau de l'Etat, il est reconnu comme un universel concret, c'est-à-dire comme un sujet socialisé et unique* »<sup>75</sup>.

Aussi, selon le philosophe, l'attente de reconnaissance des individus entre eux est naturelle : « *l'attente normative d'une reconnaissance de la part des autres sujets est intégrée dans la structure des relations humaines d'interaction, ne serait-ce que dans la mesure où l'individu s'attend implicitement à être pris en compte de manière positive dans les projets d'autrui* ». Les comportements en réaction au manque de reconnaissance, au sentiment d'exclusion comme l'agressivité, ne seraient alors que des moyens « *d'exister à nouveau aux yeux de l'autre* »<sup>76</sup>.

Analysant des écrits de G. –H. Mead en psychologie sociale, A. Honneth va mettre en exergue l'existence d'un lien entre la réalisation individuelle et l'expérience au travail. Ainsi, « *un sujet qui remplit « bien » la fonction qui lui est assignée dans le cadre de la division sociale du travail trouve un degré de reconnaissance qui suffit à lui donner conscience de sa particularité* »<sup>77</sup>. Pour que les qualités particulières des individus au travail soient reconnues, il doit exister un « *système transparent de division fonctionnelle du travail* »<sup>78</sup>. Cependant, A. Honneth tempèrera cette analyse car selon lui, la reconnaissance au travail ne peut pas se mesurer uniquement en terme d'une « *bonne* » *exécution des tâches* », mais plutôt comme : qu'est-ce qu'un travail socialement utile ? ; notion soumise à des « *valeurs intersubjectives* »<sup>79</sup>.

La reconnaissance au travail se retrouve dans la notion d'estime sociale développé par A. Honneth, où ce dernier pointe l'importance pour les individus d'être différencié les uns des autres. En effet, selon l'auteur « *une personne ne peut se juger « estimable » que si elle se*

---

<sup>74</sup> ROSE G., *Hegel contra Sociology*, p.69 in : HONNETH A., p.36.

<sup>75</sup> HONNETH A., p.36.

<sup>76</sup> *Ibid.*, p.58.

<sup>77</sup> *Ibid.*, p.107.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p.108.

<sup>79</sup> *Ibid.*, p.108.

sent reconnue dans des prestations qui ne pourraient être aussi bien assurées par d'autres »<sup>80</sup>. Ce dernier point montre encore l'importance de la spécificité des identités de métiers et de la distinction des pratiques professionnelles.

Enfin, pour le philosophe P. Ricoeur<sup>81</sup>, la question de l'identité se pose aussi comme centrale et intimement liée à celle de la reconnaissance, qui en constitue l'enjeu. Ainsi, « *la question de l'identité se voit d'emblée mise en scène dans le discours de la reconnaissance* »<sup>82</sup>.

Selon l'auteur, la reconnaissance recouvre plusieurs acceptations : la reconnaissance par l'identification et la distinction, la reconnaissance de soi par soi, et la reconnaissance mutuelle comme réciprocité.

Ainsi, il existe une « *paire identifier/distinguer* » dans la notion de reconnaissance, car « *reconnaître quelque chose comme le même, comme identique à soi-même et non comme autre que soi-même, implique le distinguer de tout autre* »<sup>83</sup>. A l'instar de P. Bourdieu et d'A. Honneth, P. Ricoeur met en avant la nécessité d'être distinct pour être identifié et reconnu : « *pour identifier il faut distinguer, et c'est en distinguant qu'on identifie* »<sup>84</sup>. La reconnaissance comme identification doit être conquise sur le méconnaissable.

La reconnaissance de soi par soi requiert « *l'aide d'autrui [...] qui fera de chacun des partenaires un être-reconnu* »<sup>85</sup>. Dans cette logique, P. Ricoeur, se référant à B. Lepetit<sup>86</sup>, introduit la notion de pratiques sociales. Les pratiques sociales sont des « *composantes de l'agir en commun* » et renvoient à « *la sphère des représentations que les hommes se font d'eux-mêmes et de leur place dans la société* »<sup>87</sup>. En ce sens, la reconnaissance est un processus dynamique, qui passe par l'autre. Ces représentations portent « *au premier plan la question de l'identité des entités sociales* »<sup>88</sup>, alors que les pratiques sociales laissent une place au changement individuel et collectif.

Enfin, la reconnaissance comme réciprocité ou reconnaissance mutuelle trouve son lieu d'origine dans la famille. Pour P. Ricoeur, la notion d'approbation est primordiale dans la

---

<sup>80</sup> *Ibid.*, p.152.

<sup>81</sup> RICOEUR P., (2005), *Parcours de la reconnaissance, Trois études*, Gallimard, (coll. Folio essais), St Amand, 401 p.

<sup>82</sup> *Ibid.*, p.13.

<sup>83</sup> *Ibid.*, p.42.

<sup>84</sup> *Ibid.*, p.50.

<sup>85</sup> *Ibid.*, p.119.

<sup>86</sup> LEPETIT B., (1995), *Les Formes de l'expérience. Une autre histoire sociale* in: RICOEUR P.

<sup>87</sup> *Ibid.*, p.217.

<sup>88</sup> *Ibid.*, p.219.

reconnaissance mutuelle, car son refus ou son retrait atteint chaque individu dans son rapport avec l'autre : « *L'individu se sent comme regardé de haut, voire tenu pour rien. Privé d'approbation, il est comme n'existant pas* »<sup>89</sup>. La méconnaissance, le défaut de reconnaissance<sup>90</sup>, entraînent des dommages qui atteignent l'image des membres d'un groupe qui peut être perçue comme dépréciative voire méprisante : « *La gravité du défaut de reconnaissance dont les membres de ses groupes s'estiment victimes procède de l'intériorisation de cette image sous forme d'autodépréciation* »<sup>91</sup>.

Selon l'auteur, il y a lieu de prendre en considération « *la dissymétrie originare* » : l'un n'est pas l'autre et il existe un caractère irremplaçable de chacun des partenaires d'un échange, car celle-ci « *est bénéfique à la reconnaissance sous sa forme mutuelle* »<sup>92</sup>.

Ainsi, P. Ricoeur met lui aussi en exergue l'importance de l'identité et de sa distinction : ce qui est méconnu, ne peut pas être reconnu et cette reconnaissance passe forcément par l'autre. De plus, ce philosophe introduit les notions de représentations que chaque individu se fait de sa place. Enfin, l'importance d'être reconnu, d'obtenir une approbation des autres est ici centrale car indispensable à l'image positive que les individus se font d'eux-mêmes.

## **1.6.2 Les espaces de reconnaissance**

### **1.6.2.1 La reconnaissance par le droit et l'ancienneté du métier**

La qualité juridique et le statut sont des points d'appuis de l'identité de métier.

Dans les institutions, les CESF sont souvent assimilées avec d'autres travailleurs sociaux dans les conventions collectives. De plus, la plupart des employeurs jusque dans les années 1990 continuaient d'embaucher des CESF en tant que « monitrice d'enseignement ménager ». Il faut attendre 1992 pour que la fonction publique territoriale prenne en compte la profession dans ses statuts (comme assistant socio-éducatif). Un acte qui constituera une reconnaissance officielle.

En outre, pour certaines CESF, l'ancienneté du métier dans le champ de l'action sociale est perçue comme un élément participant à la reconnaissance : « *Ce métier [...] a plus de 30 ans, alors que le métier d'éducateur a 70 ans au moins et les assistantes sociales sont là depuis presque 100 ans. Donc les conseillères ont eu aussi à faire la preuve qu'elles*

---

<sup>89</sup> *Ibid.*, p.300.

<sup>90</sup> Appliqué dans l'ouvrage de P. Ricoeur, aux groupes minoritaires multiculturels.

<sup>91</sup> *Ibid.*, p.332.

<sup>92</sup> *Ibid.*, p.400.

étaient un métier, qu'elles représentaient un métier qui répondait à l'évolution de la société»<sup>93</sup>. Ainsi, le métier de CESF serait moins reconnu du fait de son arrivée tardive dans l'histoire du travail social.

### **1.6.2.2 La reconnaissance par des qualités personnelles : la « force de caractère »**

Les expressions : « force de caractère », « lutte » ou « combat » reviennent régulièrement dans les entretiens auprès de CESF et dans les ouvrages sur le sujet.

Selon E. Goffman, le « caractère » recouvre ce qui est « *essentiel et immuable, ce qui est caractéristique de sa personne* ». Le caractère est ainsi stable d'une part, mais aussi en perpétuelle évolution d'autre part. Ainsi, des « *attributs peuvent naître ou s'effondrer* » et « *l'individu peut agir de façon à déterminer les traits qui lui appartiendront ensuite, de façon à créer et à consolider ce qu'on lui attribuera* »<sup>94</sup>.

En évoquant sa perception du métier dans son institution, une CESF en poste de cadre dit : (les CESF) « *ont eu à se battre pour qu'on les reconnaisse, donc elles se sont forgé une identité de battante et même les nouvelles arrivées, très rapidement, elles comprennent qu'il faut y aller et se battre* », « *parce que celles qui ont envie de se battre elles y arrivent* »<sup>95</sup>. Ainsi, apparaît que les CESF doivent être dans une lutte pour la reconnaissance, laquelle nécessiterait un caractère spécifique.

Pour A. Honneth, c'est l'éprouvé du mépris et du déni de reconnaissance qui amène les individus à s'engager dans une « *lutte [...] pour la reconnaissance mutuelle de leur identité* »<sup>96</sup> ; cette lutte étant ainsi potentiellement source de tensions sociales voire de conflits.

Cette « lutte », selon F. Aballea, s'explique par la conquête que les CESF ont dû mener pour obtenir un statut spécifique. Cette « *conquête d'un statut de travailleur social est le résultat d'une lutte de la profession et des conseillères partout où elles étaient embauchées* »<sup>97</sup>.

---

<sup>93</sup> Annexe VI : E4.

<sup>94</sup> GOFFMAN E., (1974), *Les rites d'interaction*, Le Sens Commun, (coll. Les éditions de minuit), Paris, p.197.

<sup>95</sup> Annexe VI : E4.

<sup>96</sup> HONNETH A., p.11.

<sup>97</sup> ABALLEA F., (septembre 2004), *Surintendante d'usines-conseiller du travail et conseiller en économie sociale familiale : deux dynamiques professionnelles divergentes* in : *Revue française des affaires sociales* n°3, p. 227.

L'enjeu des luttes d'identité est le « *pouvoir d'imposer une vision du monde social* ». Cette domination s'imposerait à « *l'ensemble d'un groupe* » et ferait « *sens et [...] consensus sur le sens* ». Il s'agit là d'une lutte pour le « *monopole du pouvoir* »<sup>98</sup>.

Selon F. Aballea, le « *processus de légitimation* »<sup>99</sup> du métier de CESF « *est bien avancé* », du fait de la singularité de l'identité professionnelle, des missions définies et des recrutements sélectifs. C'est aussi ce qu'évoque une CESF en poste de cadre : « *cette identité est de mieux en mieux repérée par les financeurs puisqu'elle est de mieux en mieux argumentée par les demandes des directeurs* »<sup>100</sup>.

La légitimité peut être définie comme un partage de valeurs, de traditions, d'arguments. Elle est constitutive d'identité. C'est le « *droit reconnu à une personne de dire ou faire quelque chose, au nom d'un principe, d'une valeur* ». C'est aussi un jugement qui confère de « *la valeur à un acte, au rôle rempli par quelqu'un, à la place qu'il occupe* »<sup>101</sup>.

La reconnaissance de la légitimité dépend d'une part du constat de « *l'efficacité pratique* » d'une pratique professionnelle et d'autre part d'un certain nombre de « *références éthiques* »<sup>102</sup>. Pour les CESF, on notera une hésitation à affirmer une éthique professionnelle, laquelle peut amener « *une suspicion de la part des autres travailleurs sociaux* ». Pourtant, s'il n'y a pas de code déontologique affirmé chez les CESF, il existe cependant des valeurs communes que j'évoquerai dans la deuxième partie de ce travail.

### **1.7 Des hypothèses sur le manque de reconnaissance des CESF : les difficultés de positionnements**

Questionnées sur leur place dans l'histoire et le champ du travail social, certaines CESF avancent que leur spécificité professionnelle s'est imposée en raison de places laissées vacantes par les autres travailleurs sociaux : « *Les conseillères ont eu à se placer dans le travail social et donc elles se sont placées dans tous les créneaux laissés libres. Et petit à petit, elles se sont forgé une compétence spécifique ESF et c'est elles qui sont arrivées sur un terrain quasi vierge, elles ont fait leur trou, elles ont proposé tout ce que les autres ne proposaient pas. Voilà comment ce métier s'est développé* »<sup>103</sup>. Ce témoignage indique

---

<sup>98</sup> BOURDIEU P., p. 65.

<sup>99</sup> ABALLEA, MENARD, (décembre 1996), *Les conseillers en économie sociale et familiale* in : Recherches et prévisions, n°46, CNAF, Paris.

<sup>100</sup> Annexe VI: E4.

<sup>101</sup> HATZFELD H., (1998), *Construire de nouvelles légitimités en travail social*, DUNOD, Paris, p.87.

<sup>102</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F.

<sup>103</sup> Annexe VI : E4.

l'incertitude de l'appartenance de métier des CESF, car construite sur des champs et des pratiques délaissés par les autres professionnels du social. C'est le cas, par exemple, des interventions collectives ou des « ateliers », mais aussi du soutien dans les démarches administratives, souvent délaissés par les ASS et les ES.

Le risque de la stratégie des « *luttés des places* »<sup>104</sup>, c'est la confusion dans les places de chacun.

Pour V. De Gaulejac, cette lutte est liée à l'évolution de la société et au primat de l'individu sur la société. Ce n'est plus la société qui définit la place de chacun mais l'individu qui doit construire sa propre trajectoire, d'où l'importance selon l'auteur des « *stratégies identitaires* »<sup>105</sup>. Il y a donc une nécessité pour l'individu de « *se défendre et (de) se mobiliser pour conquérir une existence sociale qui n'est jamais définitivement acquise* »<sup>106</sup>. Ainsi, chacun peut à tout moment « *être délogé de la place qu'il occupe* »<sup>107</sup>.

### **1.7.1 Une place indistincte, conséquence des commandes institutionnelles**

La commande commune des travailleurs sociaux, qu'ils soient CESF, ASS ou ES, est le « *travail sur autrui* »<sup>108</sup>. Tel que l'a défini F. Dubet, cette activité est « *l'ensemble des activités professionnelles participant à la socialisation des individus* », elles « *visent explicitement à transformer autrui* », en agissant « *sur les valeurs, les conduites et les représentations des individus* ». Ainsi, malgré leurs spécificités, les travailleurs sociaux ont une mission commune qui peut introduire de la confusion dans les places de chacun.

Aussi, des CESF ont parfois l'impression de ne pas avoir de place définie, mais cela leur paraît parfois un avantage. Cette confusion permet, selon certaines, de postuler sur une grande variété de postes, lesquels, initialement, ne leur étaient pas destinés : « *Ca a été un énorme avantage (de pouvoir postuler partout), c'est ce qui fait que, quand j'ai compris au fur et à mesure ce qu'était la formation de conseillère, [...] je me suis dit : « je vais y rester, parce que moi qui aime bien m'adapter, qui aime bien changer... [...], il y avait des possibilités : « elle est conseillère ? C'est bon elle se débrouille »... c'est un avantage* »<sup>109</sup>. Néanmoins, cette indistinction est aussi perçue comme un handicap : « *On a plusieurs facettes, donc c'est un atout et c'est un inconvénient. Un atout parce qu'effectivement on*

---

<sup>104</sup> DE GAULEJAC V., p.177.

<sup>105</sup> *Ibid.*, p.177.

<sup>106</sup> *Ibid.*, p.179.

<sup>107</sup> *Ibid.*, p.179.

<sup>108</sup> DUBET F., (2002), *Le déclin de l'institution*, édition Seuil, Paris, p.9 et 306.

<sup>109</sup> Annexe II : E5.

*peut faire ça quand même (de la polyvalence de secteur), et puis en même temps c'est un inconvénient parce que du coup en faisant tout et rien, on fait peut être pas tout bien, et du coup le profil de poste est très confus. C'est difficile de défendre un poste de conseillère dans la mesure où il y a tellement de facettes dans ce poste. Et ça va être très compliqué de faire un profil de poste en disant : « la conseillère : elle fait ça, ça, ça, ça, ça », parce que effectivement, on fait tellement de choses que c'est très varié... »<sup>110</sup>.*

Si les commandes institutionnelles constituent le contour de métier par la définition des missions des professionnels, ces dernières peuvent être multiples et entraîner de la confusion avec les autres métiers du travail social, comme les assistantes de service social, les éducateurs spécialisés ou encore les techniciennes d'intervention sociale et familiale.

Ainsi, les CESF employées par un Conseil Général « s'occupent beaucoup du surendettement, elles ont cette spécificité, dès qu'il y a surendettement, les AS, elles envoient dans le bureau de la conseillère [...]. Expulsion, tout ce qui est lié au logement, ça peut être expulsion comme dette de loyer [...]. Elles sont très cantonnées là dedans »<sup>111</sup>.

D'autres institutions demandent aux CESF de « représenter l'offre sociale »<sup>112</sup>, ce qui peut mettre en difficulté les professionnelles pour exprimer des spécificités entre métiers : « La différence entre assistante sociale et conseillère : en CAMS, c'est clair puisqu'elles ont tout ce qui est lié au logement et au surendettement, les AS font le reste [...]. Et nous comme on n'a plus d'assistante sociale et bien on fait un peu tout... »<sup>113</sup>.

Pour ajouter à cette indistinction, les CESF elles-mêmes « se présentent souvent comme travailleurs sociaux et non en tant que CESF » car il leur est plus facile « de défendre leurs missions et leurs fonctions que leur titre »<sup>114</sup>.

### **1.7.2 Une proximité dans les missions entraînant des rapports de rivalités**

La proximité des métiers, notamment entre les CESF et les assistantes de service social, peut avoir pour conséquence des rapports de rivalité : « On a les assistantes sociales qui se posent en rivalité avec ce métier... [...] elles ont eu l'idée que la conseillère devait intervenir sur le logement, [...] la recherche de logements, le surendettement lié au logement... C'est par rivalité ou par peur que les conseillères occupent les créneaux de

---

<sup>110</sup> Annexe II : E5.

<sup>111</sup> *Ibid.*

<sup>112</sup> Annexe VI : E4.

<sup>113</sup> Annexe II : E5.

<sup>114</sup> REMONDIÈRE R., ROUGAGNOU C., REFALO P., p.82.

*compétences qu'elles ont laissé libre »<sup>115</sup>. Cette « lutte des places » a amené les ASS à émettre « des doutes sur la place des CESF, craignant la proximité de leurs actions, susceptibles ainsi de prendre des places qui leur étaient dévolues »<sup>116</sup>. La proximité des actions force alors l'expression et l'attribution de spécificités professionnelles par les CESF et les autres travailleurs sociaux. Ainsi, pour les CESF, la vraie spécificité se situerait au niveau d'une technicité, notamment celle du budget : « Avant on m'appelait assistante sociale, maintenant on m'appelle conseillère financière. C'est vrai que ça tourne beaucoup autour des finances ce qu'on fait. Je pense que les assistantes sociales... la différence entre les deux... c'est difficile, elles font moins de budget, je pense, [...] c'est quand même bien la spécificité des conseillères, le budget ... »<sup>117</sup>.*

La confusion dans les missions est aussi exprimée avec le métier de technicienne d'intervention sociale et familiale : « Il y a quand même un peu confusion... [...] on est à la fois assistante sociale, à la fois conseillère, à la fois on peut être travailleuse familiale, voilà c'est dans ce sens où on pallie tout ce qui manque »<sup>118</sup>. Ainsi, malgré la différence de niveau de qualification<sup>119</sup>, les CESF différencient leur métier et leurs compétences, par rapport aux TISF, au regard de la longueur de l'intervention : « Travailleuse familiale, pour moi la différence c'était vraiment la longueur de l'intervention, c'est-à-dire qu'elles étaient vraiment plusieurs heures avec la famille, avec la mère souvent, [...] ça allait des tâches quotidiennes de la maison, pour apprendre à comment ranger le linge, trier le linge, comment repasser, laver, même à manger, apprendre à faire des plats équilibrés, à faire des courses et c'est pas parce qu'il y avait une travailleuse familiale souvent que je n'intervenais pas, souvent on bossait ensemble, c'était très intéressant »<sup>120</sup>. La différence de missions entre professionnels n'apparaît pas toujours évidente : « Elles font un peu de budget aussi, elles trient les papiers, elles font des accompagnements... C'est difficile, je trouve qu'il y a un peu des confusions. Mais elles sont très présentes sur le terrain, elles passent 3 ou 4 heures par jour, [...] leurs interventions sont très lourdes »<sup>121</sup>. Et, au lieu d'un rapport de rivalité avec les TISF, on note plutôt un rapport de subordination : « Les

---

<sup>115</sup> Annexe VI : E4.

<sup>116</sup> REMONDIÈRE R., ROUGAGNOU C., REFALO P., p.82.

<sup>117</sup> Annexe II : E5.

<sup>118</sup> Annexe II : E6.

<sup>119</sup> niveau III pour les CESF et niveau IV pour les TISF.

<sup>120</sup> Annexe II : E5.

<sup>121</sup> Annexe II : E6.

*travailleuses familiales à une époque je les utilisais beaucoup [...] dans les familles pour tout le quotidien »*<sup>122</sup>.

Si les missions confiées aux professionnels dépendent en partie de la commande de l'employeur, la définition des fonctions est aussi directement liée à la formation initiale et aux représentations que les acteurs se font d'un métier et de ses compétences.

Les représentations sociales sont au cœur du thème de la reconnaissance, comme le dit P. Bourdieu<sup>123</sup>, la « *réalité* » est une « *représentation* » qui « *dépend [...] profondément de la connaissance et de la reconnaissance* ».

L'étude des représentations sociales à l'œuvre sur une catégorie professionnelle permet d'obtenir des éléments de compréhension d'une réalité, et notamment sur les processus de domination. Le processus de domination, en rapport avec l'indistinction des places, peut en être un effet, un résultat. Sur ces thèmes, je m'appuierai sur différents auteurs comme P. Bourdieu, J. -C. Abric, S. Moscovici, D. Jodelet et L. Cambon.

## **CHAPITRE 2 - *Des représentations sociales dominées par l'économie domestique et une fonction d'expert***

### **2.1 Les processus de domination et le repli sur soi**

Pour P. Bourdieu<sup>124</sup>, est légitime ce que « *les dominants font admettre aux dominés* ». Tout acte, toute parole se comprendrait comme « *l'expression d'un rapport entre classes sociales, entre dominants/dominés* ».

Dans son article sur « *l'identité et la représentation* », P. Bourdieu démontre la domination de la discipline « ambitieuse » et socialement plus importante qu'est l'économie, sur la discipline « dominée » et plus modeste qu'est la géographie. Ainsi, la science de l'économie cantonne celle de la géographie, ce que cette dernière accepte, au « *petit* », au « *particulier* », au « *concret* », au « *réel* », au « *visible* », à la « *minutie, le détail, la monographie, la description* » ; par « *opposition au grand, au général, à l'abstrait, à la théorie [...]* ». Des liens apparaissent entre la confrontation des métiers CESF et ES/ASS. Ainsi, « *par un effet qui caractérise en propre les rapports de force symboliques comme rapports de (mé)connaissance et de reconnaissance, les tenants de l'identité*

---

<sup>122</sup> Annexe II : E6.

<sup>123</sup> BOURDIEU P., p. 63.

<sup>124</sup> BOURDIEU P., *Questions de sociologie* in : HATZFELD H..

*dominée acceptent, la plupart du temps tacitement, parfois explicitement, les principes d'identification dont leur identité est le produit »*<sup>125</sup>.

Si les « *dominés* » rentrent en lutte pour la reconnaissance de leur identité « à l'état isolé [...], ils n'ont pas d'autre choix que l'acceptation (résignée ou provocante, soumise ou révoltée, etc.) de la définition dominante de leur identité ou la recherche de l'assimilation »<sup>126</sup>. Ceci suppose une négation ou la disparition des traits propres de leur identité, pour se rapprocher de « *l'identité légitime* ».

Certains auteurs, comme C. Dubar, ont mis en avant que le risque de ce conflit d'identité, de cette crise identitaire peut engendrer ce qu'on appelle un « *repli sur soi* », caractérisé par un « *rapport d'extériorité par rapport à l'emploi* » ou encore un « *rapport instrumental au travail* »<sup>127</sup>. Ce « *repli sur soi* » est en lien avec les « *dénis de reconnaissance* »<sup>128</sup>.

## **2.2 Les représentations sociales**

### **2.2.1 Les représentations, éléments de compréhension de la réalité**

Le champ de la psychologie sociale<sup>129</sup> définit les représentations comme étant constituées d'un ensemble d'informations, de croyances, d'opinions et d'attitudes à propos d'un objet donné. La notion de représentations sociales a été définie, notamment par S. Moscovici, comme des « *représentations construites dans le cadre des pratiques quotidiennes et partagées par l'ensemble d'un groupe social au-delà des particularités individuelles* »<sup>130</sup>.

Les représentations sociales déterminent les comportements, « *orientent et organisent les conduites et les communications sociales* »<sup>131</sup>. Il n'existe pas a priori de réalité objective, car toute réalité est représentée, appropriée par l'individu, reconstruite dans son système cognitif, intégrée dans son système de valeurs dépendant de son histoire et du contexte social et idéologique. Elle permet à l'individu de donner un sens à ses conduites, de comprendre la réalité avec son système de références, de s'y définir une place. Il existe une

---

<sup>125</sup> BOURDIEU P., p. 64.

<sup>126</sup> *Ibid.*, p. 69.

<sup>127</sup> DUBAR C., p.125.

<sup>128</sup> *Ibid.*, p.168.

<sup>129</sup> ABRIC J.-C (sous la direction de), (2006), *Pratiques sociales et représentations*, 4<sup>ème</sup> édition, 2<sup>ème</sup> tirage, Psychologie sociale PUF, Paris, 238 p.

<sup>130</sup> Cité par VERGES P., *Représentations sociales de l'économie : une forme de connaissance* in : JODELET D., p. 407-447.

<sup>131</sup> JODELET D., p. 53.

« valeur heuristique » de la théorie des représentations sociales ; la représentation est informative de la nature des liens sociaux.

Pour D. Jodelet, les représentations sociales sont essentielles dans la vie courante. Elles permettent de comprendre le monde dans lequel nous évoluons : « *Elles nous guident dans la façon de nommer et définir ensemble les différents aspects de notre réalité de tous les jours, dans la façon de les interpréter, statuer sur eux et, le cas échéant, prendre une position à leur égard et la défendre* »<sup>132</sup>.

Selon J. -C. Abric, les représentations sociales ont quatre fonctions : la constitution d'un savoir commun, l'orientation des conduites et des comportements, la constitution et le renforcement de l'identité, et enfin la justification des comportements et des prises de position. Pour cet auteur, « *l'évolution des pratiques (sociales ou professionnelles) (est) un déterminant puissant du changement d'état des représentations sociales* »<sup>133</sup>.

### **2.2.2 Les représentations et la construction identitaire de métier**

Les représentations sociales interviennent « *dans des processus aussi variés que [...] la définition des identités personnelles et sociales, l'expression des groupes, et les transformations sociales* »<sup>134</sup>. Les représentations que chacun peut avoir d'un métier sont donc déterminantes sur la construction identitaire de celui-ci. En effet, tel que L. Cambon l'a mis en avant dans sa recherche sur « *l'identité professionnelle des éducateurs spécialisés* » : « *l'identité ne se pense pas isolément, mais toujours dans la relation à autrui. D'abord, parce qu'un sujet existe en tant que tel à partir du moment où il est désigné par autrui* »<sup>135</sup>.

Les représentations qu'ont « les autres » de soi, de son métier, peuvent avoir des répercussions sur l'identité de ce métier. C'est ce qui est visible dans les discours, le choix des recrutements, les missions confiées et le partage du travail en équipe pluridisciplinaire. Pour les CESF, les représentations sont en lien avec « *la nature de l'intervention* » qui « *se centre sur le concret, le quotidien, l'économie domestique, les problèmes matériels rencontrés dans la vie de tous les jours* »<sup>136</sup>.

---

<sup>132</sup> *Ibid.*, p. 47.

<sup>133</sup> ABRIC J.-C, p.83.

<sup>134</sup> JODELET D., p. 53.

<sup>135</sup> CAMBON L., p. 30.

<sup>136</sup> CONQ N., p.371.

### 2.2.2.1 La sphère économique : le budget

Le budget, et par extension l'argent, est l'une des assignations identitaires majeures du métier de CESF. Ainsi, spontanément, une personne interrogée sur le métier indique que « *la CESF s'occupe du budget, de la cuisine, des problèmes sociaux* »<sup>137</sup>.

Selon M. Mauss<sup>138</sup>, « *l'argent est « essentiellement un fait social* ». En effet, D. De Blic et J. Lazarus<sup>139</sup> indiquent que l'argent, est « *Toujours chargé de « valeurs », toujours ancré dans une communauté [...], l'argent déborde largement les fonctions économiques qui lui sont attribuées* », car « *il est sans cesse investi par des affects, des croyances, des conflits, des normes morales* ».

Le thème de l'argent est aussi souvent corrélé à la sphère familiale et domestique : « *alors que le rôle économique de la famille est peu mis en avant, l'argent est sans doute plus présent que jamais dans l'espace familial. [...] L'accomplissement de nombre de tâches domestiques passe désormais par la sphère monétaire* »<sup>140</sup>. Et lorsque ces auteurs évoquent la question de la gestion du budget, ils font référence aux conseillères en ESF : « *Même si les comptes bancaires offrent une certaine souplesse budgétaire du fait de la possibilité du découvert, ils peuvent se révéler délicats à manier, à tel point que les conseillères en économie sociale et familiale recommandent parfois aux personnes dont elles s'occupent de retirer en début de mois leurs revenus en liquide en ne laissant sur le compte que le montant du loyer et des factures qui devront être payées* »<sup>141</sup>.

Si les CESF reconnaissent que la compétence budgétaire fait partie des représentations sur le métier : « *Sur les représentations, la conseillère c'est très lié au budget quand même. C'est arrivé qu'en CAMS on me dise : « vous avez fait un bilan financier donc c'est bon, vous êtes conseillère on vous fait confiance », donc l'AMT<sup>142</sup> elle va passer ! Je suis la technicienne budgétaire...* »<sup>143</sup>, d'autres le vivent plutôt comme une identité attribuée : « *Les AS, souvent elles me disent que je suis assez technicienne par rapport au budget, elles me renvoient souvent cette image... alors j'essaie de l'être ! [...] je trouve que les AS, elles me mettent beaucoup à cette place de technicienne financière [...]* »<sup>144</sup>.

---

<sup>137</sup> Annexe VII : E1.

<sup>138</sup> M. MAUSS (1914) in : DE BLIC D., LAZARUS J., (2007), *Sociologie de l'argent*, La Découverte, (coll. Repères), Paris, p.3.

<sup>139</sup> DE BLIC D., LAZARUS J., p.3.

<sup>140</sup> *Ibid.*, p.75.

<sup>141</sup> *Ibid.*, p.65.

<sup>142</sup> Aide Mensuelle Temporaire : dispositif d'aide financière de l'Aide Sociale à l'Enfance.

<sup>143</sup> Annexe II : E6.

<sup>144</sup> Annexe II : E5.

### 2.2.2.2 Le quotidien et la sphère domestique

Dans les représentations, la sphère domestique est le lieu traditionnellement attribué aux femmes. Historiquement, les activités domestiques sont devenues professionnelles et salariées avec l'accès des femmes sur le marché du travail vers le 19<sup>ème</sup> siècle. Même si les années 1960-1970 amèneront de grands changements pour le statut des femmes, aujourd'hui encore « *l'essentiel des tâches ménagères incombe encore aux femmes* »<sup>145</sup>.

De même, C. Dubar évoque, dans son ouvrage sur « *la crise des identités* », que « *La justification sexuée du travail écarte les femmes de la sphère du pouvoir, et les constitue en groupe distinct affecté à la sphère domestique* ». Et, « *cette opération apparaît à tous, y compris aux femmes elles-mêmes, comme « naturelle »* »<sup>146</sup>.

En outre, cette affectation des femmes à la sphère domestique est à corréliser avec les processus de domination : « *La question de l'identité féminine est (...) inséparable de celle des relations de domination sexuées* ». Les femmes « *restent assujetties à leurs rôles domestiques, et surtout aux tâches ménagères non reconnues économiquement* »<sup>147</sup>.

Ainsi, selon N. Conq, « *le choix d'intervenir dans le domaine du quotidien participerait [...] d'un habitus féminin de la vie quotidienne, lié à une logique de genre [...]* »<sup>148</sup>. Les « *rôles domestiques* » sont ainsi spécifiquement féminins et l'on retrouve parmi eux les « *activités ménagères, éducatives, ou soignantes* »<sup>149</sup>.

C'est ainsi qu'une CESF évoque, ironiquement, les représentations sur le métier : « *La conseillère ESF, elle faisait tout ce qui est économie domestique, c'est-à-dire aider à faire le ménage, les courses, voilà, tout ce qu'une femme faisait dans la maison* »<sup>150</sup>.

Le contenu de la formation des CESF comportant des cours de couture, de cuisine et d'aménagement du cadre de vie, peut amener des préjugés négatifs, dévalorisés et souvent dépréciés parce que ramenés à des techniques élémentaires et relevant de la sphère familiale et domestique. Ainsi, une CESF évoque : « *il y a encore ce mythe de partage des rôles hommes/femmes, ça perdure, [...] mais c'est parlé différemment, de façon plus diplomatique, plus consensuel, mais quand la conseillère arrive avec le café, on entend*

---

<sup>145</sup> DUBAR C., p.68.

<sup>146</sup> *Ibid.*, p.59.

<sup>147</sup> *Ibid.*, p.62.

<sup>148</sup> CONQ N., p.371.

<sup>149</sup> DUBAR C., p.60.

<sup>150</sup> Annexe VI : E4.

*dans une équipe : « ah voilà, heureusement que la conseillère a fait le café », donc de temps en temps y a des petites fulgurances comme ça qui reviennent... »*<sup>151</sup>.

Ces représentations sur le métier participent des attributions identitaires, et sont en lien avec l'héritage de l'enseignement ménager. Jugées négativement par des CESF, cela les amènent à refuser ces assignations. C'est ce qu'évoque V. De Gaulejac : *« Chacun cherche à se dégager de ses assignations identitaires (lorsqu'elles) sont invalidantes ou au contraire à les valoriser, lorsqu'elles lui sont favorables »*<sup>152</sup>. Pour exemple, une CESF dit : *« Il y a eu certaines conseillères ESF qui n'ont pas voulu faire le boulot demandé par la plupart des éducateurs, c'est à dire aider à faire les courses, coudre les rideaux aux fenêtres et acheter les sacs poubelle, les sacs à aspirateurs.... »*<sup>153</sup>.

Il apparaît donc que les CESF font l'objet d'assignations identitaires par les autres professionnels du travail social, qui par leur nombre et l'ancienneté de leur métier, peuvent être considérés comme dominants. Ces représentations sociales sur le métier apparaissent paradoxales, car les CESF ne semblent pas unanimes sur l'adéquation représentations/identité de métier. De plus, la lutte des CESF dans le champ du travail social indique plutôt un déni de reconnaissance et une volonté de se dégager de représentations jugées dévalorisantes.

C'est pourquoi j'ai choisi d'étudier, auprès des professionnels de l'ESF, des ASS et des ES, les représentations sociales sur le métier de CESF.

### **2.3 Une méthode d'analyse des représentations : le Q-sort**

Le Q-sort<sup>154</sup>, appelé aussi Q-méthode, est un moyen de recueil d'informations portant sur l'analyse des représentations sociales. Il s'agit d'un *« tri d'énoncés qualitatifs ou expérientiels proposé à des individus »*. Cette méthode *« permet à l'individu de se positionner ou juger en classant des propositions par rapport à des références ou modèles relatifs à un thème, une représentation, un rôle, un problème ou une situation »*.

Les objectifs du Q-sort sont, entre autres, de *« procurer à chaque personne l'occasion d'analyser les différentes dimensions d'une représentation donnée »*, *« d'offrir la possibilité d'effectuer des choix implicites ou explicites distincts pour chacun, lui permettant de se situer par rapport à d'autres personnes »*, de *« faire apparaître les*

---

<sup>151</sup> Annexe VI : E4.

<sup>152</sup> DE GAULEJAC V., p.176.

<sup>153</sup> Annexe VI : E4.

<sup>154</sup> DE PERETTI A., BONIFACE J., LEGRAND J.-A.

*tendances d'un groupe, les consensus et les contradictions, par rapport à une conception ou à des représentations », « d'observer les distorsions entre des représentations idéales et des conceptions pratiquées », de « rendre possible la comparaison des représentations émergeant de divers groupes ».*

Les personnes consultées doivent ainsi classer des affirmations selon leur degré d'adhésion, d'une forte adhésion au rejet de l'affirmation ; chaque classement reflétant la préférence de la personne. Le classement s'effectue selon « *des échelles de répartition correspondant à une distribution aussi proche que possible de la distribution gaussienne* ». La courbe de Gauss est une courbe en cloche.

La passation du Q-sort se réalise de manière individuelle ou collective et dans le respect de l'anonymat. Les consignes s'appliquent à la personne même qui passe le Q-sort mais on peut demander à la personne de se placer du point de vue du sens commun.

Dans le cadre de la méthode, j'ai choisi un Q-sort de 32 items. Les propositions ont été réparties en 7 classes. Les niveaux d'adhésion allant de 1 (adhésion faible) à 7 (adhésion totale) permettent aux enquêtés de classer plus facilement les propositions. Chaque niveau d'adhésion possède un coefficient croissant (niveau 1 : coefficient -3, niveau 2 : coefficient -2, niveau 3 : coefficient : -1, niveau 4 : coefficient 0, niveau 5 : coefficient +1, etc.). Les possibilités de classement des propositions sont restreintes selon les niveaux d'adhésions (1 seule possibilité de classement pour le niveau 1 et 7, 10 possibilités de classements pour le niveau 4)<sup>155</sup>.

Afin de pouvoir traiter les réponses en fonction du métier, du genre, de l'ancienneté et du champ d'activité, des renseignements complémentaires ont été demandés à la fin du Q-sort tels que l'âge, le sexe, le poste occupé et le service ainsi que la formation initiale et l'année d'obtention du diplôme.

L'étude du référentiel métier des CESF, de leurs champs d'interventions, les ouvrages, les constats de terrain ainsi que les entretiens et questionnaires exploratoires m'ont permis de proposer 32 affirmations pour le Q-sort. Ces affirmations ont été classées en 7 postures. Afin de faciliter la lecture des résultats, j'ai réalisé une fiche récapitulative des postures et des propositions, située sur la contre-page.

---

<sup>155</sup> Annexe IX.

Les affirmations proposées aux enquêtés sont tirées du référentiel officiel du métier de CESF, des lois (surendettement, insertion, logement) qui ont permis l'essor du métier de CESF, d'éléments provenant des ouvrages de F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard, et de J.-M. Barbier, de notions théoriques sur le conseil et enfin, des perceptions de CESF exprimées lors des entretiens de la phase exploratoire ainsi que des éléments tirés des questionnaires passés auprès de ces professionnelles<sup>156</sup>.

#### **2.4 Passation du Q-sort**

Le nombre de professionnels interrogés n'avait pas vocation à refléter les convictions de la totalité des CESF, enseignants en ESF, ASS et ES comme cela aurait pu être le cas avec un échantillonnage. L'objectif était d'appréhender d'une manière générale les représentations des différentes catégories choisies de travailleurs sociaux sur le métier de CESF.

Une grande partie des Q-sorts a été distribuée au colloque de France ESF du 2 et 3 décembre 2010, à Marseille, intitulé « *Travail social, des lois et des hommes, Des pratiques professionnelles au cœur des politiques sociales* », soit 90 Q-sort distribués : 34 récupérés en main propre, dont 31 exploitables (8 pour les enseignantes en ESF et 23 pour les CESF). Au cours de ce colloque des contacts ont été pris avec deux associations : ESF Services à Marseille (13) et ADAC (Accompagner, Dynamiser, Agir, Créer) à St Etienne (42). La prise de contact avec ces deux associations, créées par des CESF et embauchant des CESF, a permis de leur envoyer dans un second temps les enquêtes par mail. Ce colloque a aussi été l'occasion de transmettre le Q-sort aux enseignantes des écoles de CESF, au cœur de la formation et des réformes de l'enseignement.

D'autres Q-sorts ont été donnés en main propre ou envoyés et récupérés par mail auprès de connaissances professionnelles et personnelles (soit 17 Q-sorts récupérés en dehors du colloque). Des Q-sort ont été transmis à des assistantes de service social ainsi qu'à des éducateurs spécialisés en main propre (connaissances professionnelles et personnelles) et par mail.

---

<sup>156</sup> Annexe X.

## 2.5 Analyse des Q-sort

Compte tenu du nombre différent de personnes interrogées par métier, pour ne pas fausser l'analyse, j'ai ramené les résultats à une unité (moyenne) afin de pondérer les scores (soit les scores des CESF ont été divisés par le nombre de répondants : 40, ceux des enseignants par 8 et ceux des ASS/ES par 20).

Les synthèses des résultats et les graphiques ayant servis pour l'analyse sont en Annexe X : « graphiques et résultats détaillés du Q-sort » et en Annexe XI : « scores par posture et proposition ». Le domaine « champ d'activités » n'a pas été traité en raison de leur multiplicité, rendant peu lisibles les résultats<sup>157</sup>.

▪ **Tableau n°1 : Typologie des 68 enquêtés par Q-sort**

		40 CESF		8 enseignantes en ESF		20 ASS/ES		Totaux en % (en fonction du nb de rép.)		
		nb de rép.	%	nb de rép.	%	nb de rép.	%			
Sexe	femmes	40	100%	8	100%	18	90%	97.05%		
	hommes	0		0		2	10%	2.95%		
Tranches d'âges	20-30 ans	15	37.5%	0		3	15%	26.47%		
	31-40 ans	15	37.5%	2	25%	7	35%	35.30%		
	41-50 ans	6	15%	4	50%	5	25%	22.05%		
	51 ans et +	4	10%	2	25%	5	25%	16.18%		
Statut de l'employeur	associatif	18	45%			16	80%	56.66%		
	f. publique	19	47.5%			2	10%	35%		
	secteur privé	0				2	10%	3.33%		
	non renseigné	3	7.5%			0		5%		
Cadre d'emploi	cadre	8	20%			2	10%	16.66%		
	non cadre	29	72.5%			18	90%	78.33%		
	non renseigné	3	7.5%			0		5%		
Diplôme	CESF	40	100%					58.82%		
	Enseignem.					8	100%		11.76%	
	ASS							9	45%	13.24%
	ES							11	55%	16.18%

### 2.5.1 Analyse des réponses des conseillères en économie sociale familiale

#### 2.5.1.1 L'expertise, la technicité et le champ éducatif dans le domaine de la vie quotidienne valorisés<sup>158</sup>

La notion de quotidien apparaît très importante pour les CESF. En outre, elles se reconnaissent dans toutes les propositions relatives à une technicité et une expertise du métier. Cette spécificité amène les CESF à se percevoir comme un appui aux autres travailleurs sociaux dans une équipe. Il apparaît aussi que la dimension éducative des

<sup>157</sup> Le détail de ces champs est indiqué en Annexe X.

<sup>158</sup> cf. graphiques 12 et 13 – Annexe X.

pratiques professionnelles est valorisée. Ainsi, les CESF mettent en avant le fait qu'elles privilégient cette dimension à celle de l'assistance.

Contrairement à ce que certaines CESF avaient pu évoquer en entretien, lors de la phase exploratoire, la formation n'est pas considérée comme inadaptée sur le terrain professionnel.

De plus, si l'enquête réalisée sur le métier<sup>159</sup> mettait en avant cette perception des employeurs : « la CESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté », ce n'est pas le sentiment des intéressées qui, au contraire, ont tendance à rejeter cette affirmation. Il en est de même pour un des points du référentiel métier qui rangeait les CESF du côté d'un travail administratif et gestionnaire.

Si le champ de l'économie domestique ne remporte pas de score important avec les CESF, il peut s'agir d'une mauvaise compréhension du terme ou d'un rejet des tâches dévalorisées du quotidien, comme la cuisine, la couture ou l'alimentation.

#### **2.5.1.2 Des disparités de positionnement entre les classes d'âges, le paradoxe des 20-40 ans<sup>160</sup>**

D'une façon générale, on peut noter que les plus de 51 ans se démarquent souvent par leur classement, et souvent en opposition avec les 41-50 ans. Le groupe des 20-40 ans apparaît davantage homogène dans ses réponses ; c'est pour ce dernier que la perception du métier de CESF apparaît la plus indistincte dans le champ du social, malgré une connaissance des champs d'interventions. Il en ressort un manque de reconnaissance et une volonté de défendre ses pratiques professionnelles.

Ainsi, les CESF entre 20 et 50 ans montrent par leurs résultats une connaissance de leurs champs d'intervention (posture 2), tandis que celles ayant plus de 51 ans se positionnent plutôt dans une méconnaissance de ceux-ci. Paradoxalement, ce dernier groupe (51-60 ans) se représente le métier de CESF comme distinct par rapport aux autres métiers du travail social (posture 4), ce qui n'est pas le cas des autres, et notamment des 20-30 ans. On note aussi que la volonté de se distinguer apparaît plus nettement vis-à-vis des ASS que des ES, et de façon plus notable chez les CESF de plus de 51 ans.

La proximité des référentiels métiers ASS/CESF pourrait expliquer cette volonté plus importante de se différencier. Il semble aussi que la distinction du métier de CESF est plus évidente pour les plus de 51 ans. En effet, l'opposition socio-économique/psychologique,

---

<sup>159</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F.

<sup>160</sup> cf. graphiques 14 à 21 – Annexe X.

relevée dans la théorie, remporte plutôt de faibles adhésions chez les CESF entre 20 et 50 ans. Seules les plus de 51 ans semblent en accord avec cette distinction ; les CESF de moins de 50 ans semblant, par là, se rapprocher des modèles de pensée des ASS et des ES. Ce constat se confirme au regard des résultats de la posture 3, où ce sont les CESF de plus de 41 ans qui ont été le moins en accord avec les propositions relatives à la méconnaissance du métier et à son indistinction par rapport aux autres métiers du social (pour cette proposition : scores égaux chez les 20-30 et les 31-40 ans, mais deux fois supérieurs chez les 41-50 et 51-60 ans). Au regard des résultats, les CESF de plus de 51 ans semblent penser, d'une part que les tâches qui leur sont confiées ne sont pas en décalage avec le référentiel du métier, et d'autre part que le contenu de la formation n'est pas méconnu des autres travailleurs sociaux.

Il ressort aussi des résultats, que les CESF les plus jeunes sont celles qui mettent davantage en avant une difficulté à faire reconnaître leur analyse spécifique (le contexte socio-économique) auprès des autres travailleurs sociaux et la nécessité de défendre leurs pratiques. Pourtant, les CESF, entre 20 et 40 ans, perçoivent leur métier comme relativement indistinct des autres métiers du social. Cette confusion laisse apparaître, pour cette classe d'âge, un manque de reconnaissance. L'hypothèse de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle pourrait, en partie, expliquer un besoin moins important de reconnaissance chez leurs aînées.

Les CESF, entre 31 et 40 ans, par leurs pratiques, se représentent davantage leur fonction comme servant d'appui aux autres travailleurs sociaux : peut-être en raison d'une mise en exergue de leur spécificité ou d'une position subalterne dans les équipes pluridisciplinaires. En outre, plus les CESF sont âgées et moins elles adhèrent aux affirmations défavorables sur leur métier (proposition n°17).

La dimension éducative dans les pratiques professionnelles est importante pour les CESF et davantage encore pour celles entre 51 et 60 ans. Le champ éducatif se retrouve dans les scores positifs des réponses liées à l'autonomie et à la responsabilisation des usagers. Ainsi, les CESF se perçoivent comme étant au cœur de l'éducatif, et de plus en plus avec les années. On peut rappeler ici que beaucoup de CESF diplômées s'orientent vers l'enseignement, orientation pour laquelle cette formation avait été créée à l'époque de l'enseignement ménager.

En conclusion, les éléments de la phase exploratoire laissent apparaître une différence de vision du métier et des pratiques professionnelles entre les CESF, en lien avec l'ancienneté d'obtention du diplôme. Ainsi, lors des entretiens de la phase exploratoire, des CESF ayant entre 25 et 30 ans d'expériences professionnelles, ont évoqué que l'évolution de la société (montée de la précarité, du surendettement, des problèmes de logement...) depuis leur sortie de formation, demandait des compétences spécifiques qu'elles n'avaient pas acquises. Selon elles, les nouvelles diplômées, dans cette logique, seraient plus compétentes sur ce type de difficultés.

Les résultats du Q-sort montrent donc une différence, sur certaines postures, entre les CESF de 20 à 40 ans et celles de plus de 41 ans. Si le premier groupe connaît les champs d'interventions de la CESF, il se positionne pourtant dans une indifférenciation des pratiques par rapport aux autres métiers du social ; ce qui est totalement l'inverse chez les plus de 41 ans, qui se représentent leur métier comme bien distinct des autres.

### **2.5.1.3 Le statut de l'employeur ou la commande institutionnelle : un axe déterminant de la place de la CESF et de son identité professionnelle<sup>161</sup>**

On note de manière évidente des différences de perceptions du métier par les CESF selon le statut de leur employeur.

Les CESF de la fonction publique mettent davantage en avant les propositions relatives aux activités du référentiel métier, au contraire des salariées du secteur associatif. On peut supposer que pour ces dernières, ces activités ne sont pas pratiquées ou considérées comme ne faisant pas parties des compétences de la CESF.

Un écart d'adhésion sur la proposition relative au surendettement est à noter, cela peut indiquer que ce n'est pas la mission pour laquelle les CESF du secteur associatif sont embauchées ; alors que l'insertion et le logement font davantage consensus.

Les résultats des propositions de la posture 3 laissent à penser que les contours d'interventions de la CESF sont davantage clairs et distincts dans la fonction publique, à l'inverse du secteur associatif où la confusion dans les missions entraînerait la nécessité d'affirmer davantage des compétences spécifiques et une identité professionnelle plus forte. Dans la même logique, l'écart sur la proposition 14 (posture 4) indique que dans le secteur associatif, les activités des professionnelles sont moins distinctes et en lien avec le métier que dans la fonction publique.

---

<sup>161</sup> cf. graphiques 22 et 23 – Annexe X.

On notera que, si pour les CESF de la fonction publique, leur intervention est envisagée davantage comme un appui aux autres travailleurs sociaux du fait de connaissances et de compétences techniques spécifiques, pour autant elles se sentent moins « à part » dans le champ du travail social que leurs homologues du secteur associatif. Leur place serait ainsi plus définie (posture 5, proposition 2 et 4).

Du côté des interventions, les résultats laissent à penser que les CESF du secteur associatif sont davantage amenées à intervenir au domicile, sur des actions pratiques de la vie quotidienne (posture 6, proposition 27).

Les commandes institutionnelles apparaissent déterminantes pour l'identité des professionnelles, leur place et leur reconnaissance. Ainsi, les CESF de la fonction publique sont souvent embauchées sur des postes, dont le descriptif est découpé en compétences spécifiques, liées au référentiel métier. Chaque professionnel exerce son activité en lien avec les éléments qui constituent son cœur de métier. Ceci peut expliquer que les CESF de la fonction publique adhèrent davantage aux propositions relatives au référentiel métier, qu'elles pratiquent et connaissent mieux. Dans le même axe, les CESF salariées des associations, aux champs et aux missions très différents, adhèrent plus aux propositions relatives aux champs d'interventions. Cette hypothèse semble confirmée par les résultats de la posture 3 où seules les CESF du secteur associatif se représentent leur métier comme méconnu et indistinct.

#### **2.5.1.4 Le statut de cadre, source de distinction et de légitimité<sup>162</sup>**

Malgré la faible proportion de CESF en poste de cadre interrogée, on peut néanmoins noter que le métier apparaît plus distinct pour les cadres que pour les non cadres.

Ainsi, par rapport aux non cadres, les cadres se positionnent moins dans une nécessité de défendre leur intervention auprès des autres travailleurs sociaux (posture 3, proposition 28) et la volonté de distinguer leurs pratiques est plus nette (posture 4, proposition 8 et 10).

Le statut de cadre apporterait ainsi une légitimité.

Si les CESF non cadres se positionnent davantage dans une différenciation de leurs activités avec celles de ES, les cadres ont quant à elles une vision plus technicienne du métier. On remarquera aussi que les CESF non cadres adhèrent plus à la connaissance des champs d'activités.

---

<sup>162</sup> cf. graphiques 25 et 26 – Annexe X.

## **2.5.2 Analyse des réponses des enseignantes en économie sociale familiale**

### **2.5.2.1 Des défenseurs de la formation et du quotidien<sup>163</sup>**

Les propositions préférées des enseignantes en ESF ont trait à la technicité du métier. Les thèmes du quotidien, de la gestion économique, du travail éducatif et concret, emportent ainsi des niveaux d'adhésion supérieurs.

Sans surprise, les enseignantes sont celles qui connaissent le mieux le référentiel métier de CESF ainsi que les champs d'interventions. Par leurs résultats, elles apparaissent comme des défenseurs de la formation et du métier, qui ne serait ni à part, ni en décalage avec le terrain, et encore moins inadaptée.

### **2.5.2.2 Une volonté de distinguer le métier chez les moins de 40 ans ?<sup>164</sup>**

Le faible nombre d'enseignantes enquêtées ne permet pas d'avoir une vision réellement représentative selon les classes d'âges, Il faut cependant noter des divergences de point de vue.

Parmi elles, les moins de 50 ans sont le plus en désaccord avec une indistinction et une méconnaissance du métier de CESF par les autres travailleurs sociaux, alors que la tranche des plus de 50 ans est davantage en accord avec cette posture (n°3). Les résultats de la posture 4 font apparaître que les enseignantes de moins de 40 ans distinguent davantage le métier de CESF, par rapport aux autres métiers du travail social, que leurs homologues de plus de 40 ans. En outre, les enseignantes de 41-50 ans adhèrent, davantage que les autres, à la posture éducative de la CESF.

## **2.5.3 Analyse des réponses des assistantes de service social et des éducateurs spécialisés**

### **2.5.3.1 La CESF, une technicienne aux pratiques spécifiques : une approche distincte et reconnue malgré une méconnaissance du référentiel métier<sup>165</sup>**

Pour les ASS/ES enquêtés, les actions de la CESF apparaissent distinctes des leurs, notamment par une expertise, une technicité et une analyse spécifique reconnues, et ce, malgré une méconnaissance du référentiel métier. Ainsi, il ressort que le métier est perçu comme technique, à visée éducative et avec une approche différente, plus concrète, des

---

<sup>163</sup> cf. graphiques 27 et 28 – Annexe X.

<sup>164</sup> cf. graphique 29 – Annexe X.

<sup>165</sup> cf. graphiques 30 et 31 – Annexe X.

difficultés des usagers et de leur résolution. Pour eux, c'est la notion d'action, ayant pour visée l'autonomie et la responsabilisation, qui caractériserait le travail des CESF.

Ces différences de pratiques sont ainsi envisagées comme un appui dans une équipe. La notion d'expertise, en lien avec le quotidien, ressort aussi pour ces travailleurs sociaux, mais de façon moins importante que pour les professionnels de l'ESF.

Les ASS/ES n'ont pas une vision ambivalente ou négative du métier de CESF.

### **2.5.3.2 La contradiction des jeunes professionnels : une connaissance du référentiel mais une indifférenciation entre métiers<sup>166</sup>**

On note des différences entre postures selon les classes d'âges. Toutes tranches d'âges confondues, la CESF est d'abord perçue comme une technicienne. On peut voir aussi que plus l'âge augmente, plus il apparaît que le référentiel métier et les activités de la CESF sont méconnus. Inversement, plus les enquêtés sont jeunes et moins le métier de CESF est perçu comme distinct du leur.

### **2.5.3.3 Le statut de l'employeur : une indifférenciation entre métiers dans le secteur associatif/privé<sup>167</sup>**

Comme pour les résultats des CESF en fonction du statut de l'employeur, on peut noter des différences de représentations entre les ASS/ES, avec des oppositions fonction publique – secteur associatif/privé.

Le référentiel métier et les champs d'interventions sont davantage connus par ceux de la fonction publique ; les ASS/ES du secteur associatif se représentant le référentiel métier comme méconnu. Si les salariés du secteur associatif et privé perçoivent une différence dans l'analyse des situations par les CESF, ce sont ceux de la fonction publique qui font le plus de distinction entre les métiers. Les ASS/ES du secteur associatif et privé semblent positionner toutes les interventions (ASS, ES, CESF) au même niveau.

## **2.5.4 Eléments de comparaisons entre métiers : ASS-ES-CESF-enseignantes**

### **2.5.4.1 Une volonté de distinction par les ASS, une méconnaissance du métier par les ES<sup>168</sup>**

Compte tenu des positionnements, on peut noter que si pour les ES, le métier de CESF (champs d'intervention, référentiel métier et formation) est relativement méconnu, il n'en est pas moins perçu comme distinct ; davantage que pour les ASS. Les ASS, qui ne

---

<sup>166</sup> cf. graphique 32 – Annexe X.

<sup>167</sup> cf. graphiques 33 et 34 – Annexe X.

<sup>168</sup> cf. graphiques 35, 36 et 37 – Annexe X.

semblent pas avoir de représentation ambivalente du métier, mettent l'accent sur la technicité comme facteur de distinction et de différenciation. On peut déduire des résultats par métier, que les ASS se sont positionnées plus en accord sur les propositions qui indiquent une différence entre leurs pratiques et celles des CESF. En effet, le référentiel métier de CESF est plus proche de celui des ASS que des ES. Les ASS ont ainsi adhéré à la différenciation faite sur les interventions dans le champ du surendettement et de l'économie domestique (domaines spécifiques des CESF). De plus, pour les ASS, les CESF sont perçues comme un appui du fait de leur technicité. Ce sont les ASS qui ont le moins adhéré au fait que les CESF seraient à part dans le travail social ou que leur formation seraient inadaptée au terrain professionnel.

Quant aux ES, ils mettent en avant leur méconnaissance du référentiel et du contenu de la formation des CESF, davantage que les ASS. Pourtant, ils ne repèrent pas de difficultés pour les CESF à faire prendre en compte leur spécificité. Il est à noter que ces derniers se représentent une réelle différence d'approche dans les situations ; aux ES l'approche psychologique, aux CESF l'approche socio-économique. Ce qui peut apparaître logique compte tenu de l'éloignement de leur référentiel métier et des compétences demandées sur les postes. Ainsi, les ES font davantage de distinction entre le métier CESF et les autres métiers du social.

Les ES et les ASS mettent chacun en avant que la CESF possède des compétences techniques et des pratiques ancrées dans le concret.

#### **2.5.4.2 Le paradoxe d'attribution identitaire des CESF, entre spécificité et indistinction<sup>169</sup>**

Alors que les ASS et ES se représentent le poste de CESF comme distinct du leur, c'est moins évident pour les CESF et les enseignantes qui ne font pas de différence si marquée entre les métiers. Il y a peut-être là une volonté des CESF de ne pas être éloignées des autres professionnels du social dans leurs pratiques. Ainsi, les choix de ces dernières dans les classements montrent une volonté d'indifférencier les activités entre les métiers et les pratiques. Pourtant, alors que le contexte d'apparition et le référentiel métier des CESF les positionnent logiquement vers les trois champs d'interventions que sont : le surendettement, l'insertion et le logement, ce ne sont pas ces propositions qu'ont choisi les ASS/ES pour qualifier les CESF. Au contraire, ces champs obtiennent un faible niveau

---

<sup>169</sup> cf. graphiques 4, 6, 7, 8 et 37 – Annexe X et Annexe XI.

d'adhésion, à l'inverse des intéressées (posture 2), impliquant ici une distinction dans les activités.

Les enseignantes et les ASS attribuent des connaissances et des compétences techniques aux CESF, davantage que les CESF elles-mêmes. Ce sont encore elles (les enseignantes et les ASS) qui ont la vision la moins ambivalente du métier.

La spécificité socio-économique de la CESF n'est apparemment pas remise en cause et ne poserait pas de difficultés (posture 3), mais la plupart des CESF et des enseignantes n'estiment pas privilégier cet axe d'analyse par rapport à une approche psychologique. Pourtant, les ASS/ES mettent en avant cette différence d'approche dans les situations.

## 2.6 Les tendances fortes de l'analyse des résultats

### 2.6.1 La place importante tenue par le quotidien : des représentations en lien avec le domestique, le budget, les tâches ménagères

Tous métiers confondus, la CESF est d'abord perçue comme une technicienne avec une expertise qui s'inscrit dans le domaine de la vie quotidienne. Ses pratiques sont envisagées comme éducatives, avec comme perspective l'autonomie de la personne et la résolution de problèmes concrets.

Le métier de CESF ne souffrirait pas d'une représentation ambivalente. Malgré les perceptions de certaines CESF, et les constats des employeurs enquêtés dans la recherche menée par F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard, lesquels évoquaient que ces professionnelles « *seraient plus démunies que les autres travailleurs sociaux face aux familles en très grande difficulté et présentant des problèmes psychologiques et relationnels* »<sup>170</sup>, il est apparu que les enquêtés ne se représentaient pas la formation comme inadaptée (score de -90 pour cette proposition), ni les CESF en plus grande difficulté que les autres selon les publics (score de -100 pour cette proposition).

Il paraît important de corréliser ces représentations du métier avec le fait que tous s'accordent sur la méconnaissance du référentiel et du contenu de la formation. En outre, personne ne se représente les activités de la CESF comme en décalage avec leur métier<sup>171</sup>.

Pour les CESF, c'est le thème du quotidien qui apparaît très important ; il en est de même pour les enseignantes. Le champ de l'économie domestique n'a pas remporté de score important : il peut s'agir d'une mauvaise compréhension du terme, ou d'un rejet du thème présenté comme tel. Comme on l'a vu, l'économie domestique et le quotidien renvoient à

---

<sup>170</sup> *Ibid.*, p.68.

<sup>171</sup> cf. graphiques 1, 2 et 3 – Annexe X.

la sphère domestique et aux tâches souvent dévalorisées telles que la cuisine, la couture ou l'alimentation ; domaines de la formation de CESF. Le thème du quotidien n'a pas été rejeté mais plutôt valorisé. De plus, du fait de leur technicité, elles se perçoivent comme un appui aux autres travailleurs sociaux dans une équipe.

### **2.6.2 La confusion des places, effet des commandes institutionnelles**

De manière assez évidente, on remarque d'importantes différences de positionnements des professionnels enquêtés selon qu'ils viennent de la fonction publique ou du secteur associatif/privé.

Dans la fonction publique, les contours d'interventions de la CESF semblent davantage en lien avec le référentiel métier et distincts des autres métiers du social. A l'inverse, le secteur associatif tendrait vers une confusion dans les missions, laquelle entraînerait la nécessité d'affirmer davantage des compétences spécifiques et une identité de métier pour les CESF.

La spécialisation des tâches dans la fonction publique amènent les CESF à se sentir moins « à part » dans le champ du travail social que leurs homologues du secteur associatif. De ce fait, seules les CESF du secteur associatif se représentent leur métier comme méconnu et indistinct.

Dans le même axe, le référentiel métier et les champs d'interventions sont davantage connus par les ASS et les ES de la fonction publique ; ceux du secteur associatif se représentant le référentiel métier comme méconnu. Les ASS et les ES du secteur associatif/privé perçoivent une différence dans l'analyse des situations par les CESF, mais ce sont néanmoins ceux de la fonction publique qui font le plus de distinction entre les métiers. Les résultats peuvent même laisser à penser que les professionnels du secteur associatif/privé positionnent toutes les interventions (ASS, ES, CESF) au même niveau.

Pour conclure, les résultats indiquent que le manque de reconnaissance des CESF et la méconnaissance du métier sont accrus dans le secteur associatif où les cadres de missions sont moins clairs et en lien avec le référentiel métier. Ceci ne semble pas être le cas dans la fonction publique. Le métier de CESF y semble davantage distingué, dispensant probablement ces professionnelles d'une lutte pour la reconnaissance et d'une défense de leurs pratiques.

### **2.6.3 La distinction, enjeu de lutte pour la reconnaissance d'une appartenance de métier distincte et spécifique**

#### **2.6.3.1 La proximité des métiers : une différence de perception entre les ASS et les ES ; la technicité, facteur de différenciation pour les ASS**

Les ASS se positionnent davantage dans une différence entre leurs pratiques et celles des CESF, dans l'approche des situations et particulièrement sur les interventions relevant du surendettement et de l'économie domestique. Pour elles, la technicité des CESF est le facteur majeur de distinction et de différenciation entre métiers.

Quant aux ES, s'ils mettent davantage en avant que les ASS, leur méconnaissance du référentiel et du contenu de la formation des CESF, ils ne repèrent pas pour autant de difficultés pour les CESF à faire prendre en compte leur spécificité. D'ailleurs, ils se représentent une réelle différence d'approche dans les situations ; aux ES l'approche psychologique, aux CESF l'approche socio-économique.

Pour résumer, la distinction entre métiers apparaît plus évidente pour les ES, notamment dans les différences d'approches. Les ASS, quant à elles, mettent plutôt en exergue des interventions précises et une caractéristique technique des CESF comme éléments de différences. En effet, le référentiel métier de CESF est plus proche de celui des ASS qu'il ne l'est des ES.

#### **2.6.3.2 Un effet générationnel paradoxal : l'ancienneté dans le métier comme point d'appui dans l'affirmation d'une appartenance de métier, mais fondée sur des pratiques anciennes**

Les CESF entre 20 et 40 ans sont celles qui se représentent leur métier comme relativement indistinct vis-à-vis des autres métiers du social. Par conséquent, elles mettent en avant un manque de reconnaissance et la nécessité de défendre une analyse et des pratiques spécifiques. Paradoxalement, ces CESF se positionnent dans une connaissance supérieure à leurs homologues des champs d'interventions.

A l'opposé, les CESF de plus de 41 ans se représentent le métier comme bien distinct, sans mettre en avant les champs d'interventions. Les CESF de plus de 51 ans se positionnent aussi dans cette différenciation, laquelle se manifeste plus nettement vis-à-vis du métier d'ASS que de celui d'ES. Ceci pourrait s'expliquer par les enjeux liés à la proximité des référentiels métiers entre ASS et CESF. En outre, les CESF de cette tranche d'âge, sont celles qui paraissent davantage en accord avec une différence d'approche selon les métiers : socio-économique/psychologique.

Il est à noter que pour les cadres, le métier apparaît plus distinct que pour les non cadres ; la différenciation des pratiques professionnelles est plus nette. Le statut de cadre procurerait une légitimité. En effet, on observe une adhésion moindre sur le thème de défense des interventions en ESF auprès des autres travailleurs sociaux.

Pour les non cadres, on voit apparaître une différence de positionnement entre les CESF de 20-40 ans et celles de plus de 41 ans. Il semblerait que, plus la connaissance du métier (champs d'interventions) est mise en avant, moins on le fait apparaître comme distinct des autres métiers du social ; cette indistinction ayant pour effet un manque de reconnaissance. Les différences dans l'approche des situations, relevées dans la théorie, n'est pas mise en avant. Ainsi, les CESF de moins de 50 ans, et principalement les 20-40 ans, tendent à se rapprocher des modèles de pratiques des ASS et des ES. Ce rapprochement pourrait être lié à une proximité professionnelle, aux commandes institutionnelles ou encore au résultat d'un processus de domination.

La distinction du métier de CESF est plus évidente pour celles de plus de 51 ans. Par conséquent, les plus jeunes mettent davantage en avant une difficulté à faire reconnaître leur analyse spécifique (le contexte socio-économique) auprès des autres travailleurs sociaux et la nécessité de défendre leurs pratiques. Pourtant, ces dernières n'adhèrent pas de façon évidente à cette analyse spécifique.

Paradoxalement, la majorité des CESF de plus de 51 ans ont obtenu leur diplôme dans les années 1980, soit très peu de temps après les réformes qui ont vu naître le BTS ESF (1969) et le Diplôme d'Etat de CESF (1973). Ces CESF ont, pour la plupart, débuté leur activité professionnelle peu avant la période de récession économique de la fin des années 1980 et du début des années 1990.

Ainsi, les CESF, moins anciennes dans le métier, ayant bénéficié d'une formation davantage inscrite dans les problématiques sociétales actuelles (précarité, surendettement, logement, etc.), se perçoivent pourtant moins reconnues que leurs aînées.

Les représentations du métier de CESF s'inscrivent dans l'héritage historique de celui-ci. Elles proviennent aussi de l'évolution du métier, des champs d'activités et des pratiques des professionnelles. C'est pourquoi, dans la deuxième partie de ce travail, je m'attacherai à approfondir ces thèmes.

## **DEUXIEME PARTIE**

### **LA CONSEILLERE EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE DANS LE CHAMP DU TRAVAIL SOCIAL, UNE PLACE SPECIFIQUE REVENDIQUÉE**

Parmi les métiers tels qu'assistantes de service social et éducateurs spécialisés, le métier de CESF est le plus récent. En effet, la reconnaissance de travailleur social n'est obtenue qu'avec la création du diplôme d'Etat en 1973. Depuis, ce diplôme a connu de nombreux changements, liés aux évolutions de la société et aux nouvelles problématiques des populations.

Un métier se construit « *sur un héritage, une histoire particulière (quitte à l'agréments, en oublier quelques pans ou les déformer partiellement en sélectionnant les moments fondateurs), on se construit en revendiquant un certain nombre de valeurs [...] ».*  
N. CONQ, p.366.

Issues de l'enseignement ménager, les professionnelles de l'économie sociale familiale sont devenues des conseillères avec une valeur affichée : le travail sur le quotidien. Les CESF ont ainsi dû s'adapter aux changements, de formation et de pratiques, et trouver leur place aux côtés des autres professionnels historiques de l'action sociale.

Afin d'étudier l'héritage et les évolutions du métier de CESF, je me suis appuyée sur les travaux de F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard, J. Verdes-Leroux, E. Jovelin et B. Bouquet. L'ouvrage sur le métier de CESF de R. Remondière, C. Rougagnou et P. Refalo a aussi servi de support à cette étude.

## **CHAPITRE 3 - De l'enseignement ménager au conseil en économie sociale familiale**

### **3.1 Historique de l'économie sociale familiale**

#### **3.1.1 L'économie domestique, une valorisation du travail familial par la notion de compétence**

L'économie domestique est un domaine d'intervention des CESF. C'est une conduite qui se situe dans le mode du « cela va de soi » : c'est « *le travail familial entendu comme le procès plus global d'activité qui se déroule dans le cadre des rapports familiaux et qui cherche à assurer les conditions de sa reproduction* »<sup>172</sup>. D'un point de vue économique, l'économie domestique assurait autrefois l'essentiel des activités de production, et était la composante la plus importante de l'économie. Puis, le développement des échanges et la division du travail ont entraîné une distinction entre production marchande et activités de subsistance.

Le début du 20<sup>ème</sup> siècle définira cette économie comme une science, qui nécessite technicité et connaissances, mais aussi comme un art: « *L'économie domestique partage*

---

<sup>172</sup>BARBIER J.-M., p. 55.

avec l'hygiène et la médecine le privilège d'être considérée à la fois comme une science et comme un art. L'étendue des connaissances qu'elles exigent, l'élévation des fins qu'elles se proposent, leur participation au bonheur de l'humanité tendent, en effet, à les promouvoir au rang de science. [...] Pour réaliser l'organisation du foyer, ou la conservation de la santé, ou la guérison des maladies, il faut la contribution des sciences mathématiques, physiques, chimiques, naturelles. [...] la place faite à l'art culinaire dans ces mêmes programmes accentue encore le caractère technique de l'économie domestique, de même que l'adjonction des travaux manuels »<sup>173</sup>. Cet enseignement consiste en « l'ensemble des connaissances théoriques et pratiques qui doivent être appliquées pour assurer, selon les principes de salubrité et d'hygiène, de l'économie et du bon goût artistique, de l'Idéal moral et social de la Patrie, la satisfaction des besoins fondamentaux d'un seul ou de plusieurs des membres d'une même famille vivant en commun, au même foyer »<sup>174</sup>.

L'économie domestique est constituée du « noyau dur des activités quotidiennes »<sup>175</sup>, soit le soin aux enfants : changer, garder et faire manger l'enfant, et les activités quotidiennes : l'entretien de la maison, la préparation des repas. « S'occuper d'un foyer, d'une famille, se nourrir, entretenir un logement » est une valeur monétaire qu'on estime globalement entre « 40% et 70% du PIB total »<sup>176</sup>. L'évaluation est incertaine car il existe plusieurs conventions d'attribution de prix à ces activités, dont la caractéristique est d'être exécutée au sein des ménages sans recourir aux marchés des biens et des services. Il est ainsi très rare que les personnes aient une idée de la valeur marchande de leur production. L'économie domestique renvoie à la production domestique, qui recouvre « a priori, tous les biens ou les services produits ou fabriqués par les ménages pour leurs besoins propres en dehors de leurs activités professionnelles »<sup>177</sup>.

Ainsi, dans les années 1970, les courants féministes font émerger la nécessité de considérer le travail domestique comme « un vrai travail, à la fois utile et productif »<sup>178</sup>. Cette reconnaissance du travail domestique cherche d'une part, à valoriser le travail effectué par la femme au foyer et sa participation à « la création de richesses de la Nation », et d'autre

---

<sup>173</sup> BUISSON F. (sous la direction de), (1911), *Nouveau dictionnaire de pédagogie et d'instruction primaire*, édition électronique de l'Institut National de Recherche Pédagogique : [www.inrp.fr](http://www.inrp.fr), consulté en aout 2010.

<sup>174</sup> BARTHOU L., académicien, (1916) in : REMONDIÈRE R., ROUGAGNOU C., REFALO P.

<sup>175</sup> DEGENNE A., GRIMLER G., LEBEAUX M.-O., LEMEL Y., (octobre 1998), *La production domestique atténue-t-elle la pauvreté ?*, Economie et statistique, N°308-310, p. 159.

<sup>176</sup> *Ibid.*, p. 160.

<sup>177</sup> *Ibid.*, p. 160.

<sup>178</sup> CHADEAU A., FOUQUET A., (septembre 1981), *Peut-on mesurer le travail domestique ?*, Economie et statistique, N°136, p.34.

part, à faire prendre conscience de « *la double journée* » des femmes en activité professionnelle. L'économie domestique est ainsi fortement liée au statut de la femme. Ainsi, une économiste, K. E. Walker déclare au congrès américain en 1973 : « *si les indices économiques nationaux tenaient compte de la valeur des travaux domestiques, les femmes en bénéficieraient aussi bien psychologiquement qu'économiquement, car la valeur monétaire des biens et des services est, dans notre société, un indice reconnu de valorisation* »<sup>179</sup>.

L'économie et la production domestique sont corrélées à la notion de compétence. En effet, « *il faut un minimum de compétences pour faire de la production domestique comme pour faire autre chose* »<sup>180</sup>. Ainsi, selon les auteurs de l'étude sur la production domestique, « *le fait d'être sans diplôme [...] affaiblit la pratique* »<sup>181</sup> des activités ménagères, et peut être interprété dans une « *logique de cumulativité* » : les aptitudes générales des personnes sont développées dans le secteur professionnel comme dans le secteur domestique.

L'économie domestique nécessite donc des savoirs et des compétences à enseigner, dont les « *classes populaires* » sont le cœur de cible.

### **3.1.2 Le paradoxe de l'enseignement ménager, entre morale conservatrice et croyance dans le progrès**

Au 19<sup>ème</sup> siècle, les gestes du quotidien de l'univers domestique (la cuisine, le ménage, le repassage...) s'engagent dans le domaine scientifique. C'est à cette période qu'apparaît la notion de « *geste juste (opposé au savoir-faire anarchique des familles)* »<sup>182</sup>, qui doit être « *rigoureusement défini et enseigné* ». Ce sera le rôle des écoles ménagères qui feront basculer les simples gestes ménagers comme « *une technique complexe, transmissible d'une façon explicite et pouvant faire l'objet d'un apprentissage scolaire* ».

Ainsi, la loi Astier de 1918 va rendre obligatoire l'enseignement ménager dans tous les établissements publics. Puis, en 1934 est créé le Certificat d'Aptitude Professionnelle d'enseignement ménager. Et, c'est sous le régime de Vichy (1943) qu'apparaît le monitorat d'enseignement ménager et son enseignement obligatoire pour toutes les jeunes filles de 14

---

<sup>179</sup> Cité par A. MICHEL, (1977), *Femmes, sexisme et sociétés* in : CHADEAU A., FOUQUET A., p.34.

<sup>180</sup> *Ibid.*, p. 171.

<sup>181</sup> *Ibid.*, p. 171.

<sup>182</sup> KAUFMANN J.-C., (1997), *Le cœur à l'ouvrage, Théorie de l'action ménagère*, Nathan, Paris, p. 28.

à 17 ans. Cet enseignement a pour visée l'apprentissage de l'économie ménagère ou économie domestique.

Il s'adresse à l'origine aux milieux bourgeois et s'est développé dans un contexte où la femme consacre l'essentiel de son activité aux tâches ménagères. En effet, la rémunération du chef de famille suffit souvent à couvrir les besoins du ménage. Il prendra ensuite son essor et un nouveau tournant, avec le développement du capitalisme et du salariat, pendant la révolution industrielle. Il s'agira alors d'apprendre aux ouvrières et aux agricultrices les règles liées au statut d'une bonne mère de famille et d'une bonne ménagère. La finalité est alors de promouvoir et de valoriser le rôle de la femme au foyer en lui inculquant, en dehors de la famille, les techniques pour gérer au mieux son foyer et ainsi diminuer les besoins de celui-ci, en dotant « *la classe ouvrière d'une morale stoïcienne, lui faisant préférer ce qu'elle a : une chaumière bien tenue plutôt qu'un palais en désordre* »<sup>183</sup>.

Toujours inspirée des valeurs de la bourgeoisie, la mission de l'enseignement ménager est désormais d'inculquer aux femmes, dont le statut au travail est dévalorisé, des connaissances en alimentation, gestion, santé et hygiène. A ses débuts, l'enseignement ménager a formé essentiellement des femmes des classes moyennes « *afin qu'elles aillent éduquer les femmes de la classe ouvrière [...]. Tous les savoirs pratiques (tenir ses comptes, balayer, préparer un repas) devaient être des occasions d'inculquer la nécessité d'ordonner tous les actes de la vie quotidienne* »<sup>184</sup>.

Cette transmission de connaissances vise à s'assurer de la bonne santé et de la bonne moralité de la force de travail ouvrière. Elle participe à la régulation sociale, grâce à l'adaptation aux contraintes économiques et sociales du capitalisme, en assurant les fins de mois des foyers. La notion de quotidien est alors entendue, à cette période, comme « *l'espace et le temps de la reproduction de la force de travail* »<sup>185</sup>. « *L'espace intérieur* » va progressivement s'individualiser, par rapport au travail et à l'usine, en raison du « *déclin des fonctions économiques de la famille* »<sup>186</sup>.

A la transmission de règles pour bien tenir son foyer, s'ajoute une visée d'adaptation aux nouveaux modes de travail. Ainsi, selon J. Verdes-Leroux, l'enseignement ménager a pour objectif « *la répétition inlassable, obsessionnelle, de petites leçons par lesquelles, [...] les classes dominantes, qui veulent imposer le travail industriel, s'efforcent de transformer les*

---

<sup>183</sup> VERDES-LEROUX J., (1978), *Le travail social*, Les éditions de minuit, (coll. Le sens commun), Paris, p.111.

<sup>184</sup> Mme DE DIESBACH, (1914), *Enseignement ménager* in : VERDES-LEROUX J., p.112-113.

<sup>185</sup> ABALLEA F., p. 209.

<sup>186</sup> DURKHEIM E., (1897), *Le suicide. Etudes de sociologie* in : ABALLEA F., p. 209.

*mentalités, les habitudes, les rythmes et modes de vie attachés à d'autres formes d'activité* »<sup>187</sup>.

Cet enseignement est délivré sous forme de cours, dans des classes, voire directement sur les lieux de travail. Il s'adresse à la classe ouvrière dans un projet de moralisation, autant qu'aux jeunes filles bourgeoises dans une idéologie du rôle de la femme au foyer. Il vise également le milieu rural afin de stopper son exode et d'y améliorer les conditions de vie.

Selon F. Aballea, l'enseignement ménager est paradoxal. Chargé d'une « *morale conservatrice voire réactionnaire* »<sup>188</sup>, il s'est pourtant toujours tourné vers les progrès technique et scientifique, pour tout ce qui concernait la santé et l'hygiène. Ainsi, l'enseignement ménager vise une double finalité : « *l'idéologie émancipatrice reposant sur la croyance dans le progrès* », et « *la domestication de la vie privée et l'inculcation d'une morale afin de conforter la famille et garantir la paix sociale* »<sup>189</sup>.

### **3.1.3 L'évolution nécessaire de l'enseignement ménager face aux changements sociaux**

L'augmentation du niveau d'instruction et de culture de la population va marquer le déclin des monitrices d'enseignement ménager, vers la fin des années 1950. Elles perdent alors le public scolaire et doivent changer leurs interventions.

En effet, le développement de la consommation amène à une transformation des besoins. On parle ainsi de science des achats, de compétences des techniques et des produits, dont la compréhension et la maîtrise sont devenues plus difficiles. Le changement du rôle de la femme entraîne aussi des besoins différents : emploi, formation, logement ; et les anciennes tâches dévalorisées sont abandonnées : couture, raccommodage...

De plus, les problèmes économiques auxquels sont confrontées les familles commencent à être pris en compte par les membres de cette profession. Le but est de se situer au même niveau que les autres professions socio-éducatives et de garantir leur avenir professionnel. L'objectif est aussi d'augmenter le nombre de candidats à la formation, jusqu'ici relativement faible. Aussi, la nécessité d'évoluer devient indispensable pour la survie de la profession. L'enseignement ménager se réforme, par la création du Brevet de Technicien de conseillère ménagère en 1960. A partir des années 1960 apparaît la notion de « conseil »

---

<sup>187</sup> VERDES-LEROUX J., p.111.

<sup>188</sup> ABALLEA F., p. 217.

<sup>189</sup> JOVELIN E., BOUQUET B.

et les référents moraux disparaissent. L'enseignement ménager laisse peu à peu la place à l'Economie Sociale et Familiale.

L'ESF voit le jour dans ce contexte. Le champ du ménager va ainsi intégrer celui du travail social avec la création du BTS en ESF (1969) et du Diplôme d'Etat de CESF (1973). Le passage de l'enseignement ménager, vers l'économie sociale familiale, montre la volonté de sortir la profession de « *l'univers (de la ménagère) étroit et aux préoccupations matérielles* », pour élargir « *les problèmes à la mesure de notre temps, qui exprime la pénétration de la vie sociale à travers la vie familiale, la nécessaire ouverture de la vie familiale sur la vie sociale* »<sup>190</sup>.

La redéfinition du métier va donner, selon F. Aballea, F. Menard et I. Benjamin, une vigueur et une assurance nouvelle à une partie des CESF, qui se montreront en plein accord avec l'idéologie des travailleurs sociaux qu'elles rejoignent : la valorisation de la « *relation* »<sup>191</sup> et la volonté d'être reconnues comme des techniciennes. Le métier de CESF va alors connaître une diversification des emplois dans l'action sociale dès la création du diplôme d'Etat. La Caisse d'Allocations Familiales est, à cette époque, l'employeur privilégié des CESF. La CAF les recrute alors essentiellement pour animer des ateliers cuisine et ménager (dans les années 1980 et début 1990).

L'économie sociale familiale s'est ainsi construite sur des valeurs moralisantes, avec pour objectif la régulation sociale. Le but était alors de valoriser le rôle de la ménagère, en incitant les femmes à rester au foyer, mais aussi d'adapter les modes de vie aux nouvelles organisations du travail salarié. L'évolution des enseignements sera en grande partie liée à l'entrée massive sur le marché du travail des femmes, à la complexification des équipements et à l'avènement de la société de consommation.

Cet héritage de transmission de savoirs ménagers, techniques et scientifiques, d'idéologie du rôle de la femme au foyer et des tâches qui lui reviennent, produit encore aujourd'hui, des effets en termes de représentations du métier.

---

<sup>190</sup> Propos d'une Inspectrice générale de l'Education Nationale, (1968), Informations Sociales, n° 2-3, in : ABALLEA F., p. 224.

<sup>191</sup> *La conseillère en économie familiale*, (janv.-févr. 1975), Jonction, n°10 in : VERDES-LEROUX J.

Selon F. Aballea, les métiers « *naissent, se développent et s'affirment ou au contraire s'étiolent et finissent par disparaître confrontés à la transformation des conditions de production sous l'effet du progrès technique, à l'évolution de la science, à la transformation des modes de vie, à l'obsolescence de leur produit ou de leur activité ou encore à la concurrence des professions émergentes* »<sup>192</sup>. Partant de ce constat, nous verrons comment le nouveau métier de CESF s'est adapté aux transformations de la société et aux problématiques des publics suivis.

### **3.2 Le métier de conseiller en économie sociale familiale dans la sphère du travail social**

#### **3.2.1 CESF : un métier de la crise économique**

Les CESF vont trouver véritablement leur place au sein du travail social dans un contexte de crise économique.

A la fin de la seconde guerre mondiale, la période dite des « trente glorieuses » avait permis le recul de la pauvreté, et l'action sociale ne prenait alors en charge que les personnes présentant un problème « *d'adaptation sociale* »<sup>193</sup>. La crise pétrolière de 1974 marquera la sortie du relatif plein emploi puis apparaîtra, dans les années 1980, « la nouvelle pauvreté » : « *la dégradation de l'emploi a rapidement touché les conditions de vie de populations entières. La baisse des revenus, les problèmes liés à l'alimentation, la difficulté de se loger ou de se maintenir dans un logement, les questions de santé augmentent la précarité sociale* »<sup>194</sup>. La pauvreté d'une frange de plus en plus importante de la population n'est alors envisagée que comme conjoncturelle, liée à un contexte économique et social éphémère. Les ménages, jusqu'ici épargnés de la pauvreté grâce à l'emploi, se voient eux aussi touchés en raison des accidents de la vie : maladie, perte d'emploi...

La période de récession économique de la fin des années 1980 et du début des années 1990 va interroger les limites des dispositifs d'action sociale et amener les pouvoirs publics à prendre en compte ces situations de pauvreté.

---

<sup>192</sup> ABALLEA F., p. 207.

<sup>193</sup> CHASSERIAUD C., (2007), *Le travail social confronté aux nouveaux visages de la pauvreté et de l'exclusion*, rapport du Conseil Supérieur du Travail Social, éd. ENSP, Rennes, 137 p.

<sup>194</sup> *Ibid.*, p. 18.

La pauvreté<sup>195</sup>, aujourd'hui, c'est vivre avec moins de 910 euros par mois, soit 13,4% de la population française concernée<sup>196</sup>. L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques a ainsi construit des indicateurs de la pauvreté au quotidien, qui se regroupent en 4 grands domaines : difficultés budgétaires, retards de paiements, restriction de consommation et conditions de logement<sup>197</sup>.

Cette pauvreté est souvent cumulée à une précarité des situations. Le Conseil Economique et Social définira cette précarité comme *« l'absence d'une ou plusieurs des sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de réassumer ses responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même dans un avenir prévisible »*.

Dans ce contexte, le métier de CESF va asseoir sa légitimité grâce à ses compétences, notamment en matière budgétaire. Les auteurs du schéma national des formations sociales noteront ainsi que *« l'augmentation des effectifs des CESF est à corréliser avec l'évolution des problèmes sociaux qui correspondent aux compétences de ces professionnels (notamment endettement, accès au logement) »*<sup>198</sup>.

### **3.2.2 L'action des CESF dans le processus d'intégration sociale**

Le métier de CESF connaîtra un essor avec le développement de l'Aide Educative Budgétaire, qui va favoriser les embauches. L'AEB, qui selon J. Verdes-Leroux, a pour objectif de *« ramener ses exigences matérielles au niveau de ses possibilités »*<sup>199</sup>.

En effet, depuis la fin de l'enseignement ménager *« l'école ne propose plus de gestion de l'argent par des cours d'économie domestique »*<sup>200</sup>, alors que le développement du

---

<sup>195</sup> Le taux de pauvreté monétaire est défini comme la proportion d'individus ayant un niveau de vie inférieur à un certain seuil, le seuil de pauvreté. Ce seuil est calculé par rapport à la médiane de la distribution des niveaux de vie. Les seuils traditionnellement retenus par l'Insee et l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) en 2001 sont fixés à 60 % ou à 50 % du niveau de vie médian, le seuil à 60% étant privilégié en France et en Europe.

<sup>196</sup> Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, *« taux de pauvreté selon le seuil »*, Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux 1970 à 2005, Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2005 à 2007.

<sup>197</sup> CHASSERIAUD C.

<sup>198</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p.60.

<sup>199</sup> LEMOINE C., (décembre 1975), *Spécial Action Educative Budgétaire, Techniques d'actions sociales*, n°20, in : VERDES-LEROUX J.

« salariat, le développement du crédit et des comptes épargne invitent les individus à une planification régulière ». Grâce à leur héritage, les CESF vont occuper cette place. Elles s'inscriront aussi dans une perspective d'insertion sociale, du fait que « les modes de consommation sont attachés aux modes d'intégration à la vie sociale »<sup>201</sup>.

Par ailleurs, « la bancarisation de la société française »<sup>202</sup> va nécessiter, pour les individus, des compétences techniques supplémentaires, en raison du développement du livret d'épargne, des comptes chèques, des cartes magnétiques, des crédits à la consommation et de l'argent dématérialisé. En effet, « la possession d'un compte bancaire et des moyens de paiement associés sont nécessaires pour mener une vie sociale normale : recevoir son salaire, les versements de la Sécurité sociale ou les allocations familiales, payer son loyer, [...] payer en plusieurs fois, emprunter de l'argent, etc. »<sup>203</sup>. Cette compétence nouvelle, qu'est le maniement de l'argent dématérialisé, « traduit le degré d'appartenance à la « société de l'information » : ceux qui maîtrisent ces modes de gestion de l'argent les considèrent comme des outils d'amélioration de leur gestion quotidienne. [...] En revanche, pour une minorité, la monnaie virtuelle est une source de crainte et parfois de dégradation de la gestion quotidienne, d'autant plus douloureusement ressentie que la majorité semble à son aise »<sup>204</sup>.

Ainsi, les interventions des CESF ont, de plus en plus, pour objet « la maîtrise des processus d'intégration sociale »<sup>205</sup>. Ainsi, l'Action Educative Budgétaire permet, par « la maîtrise de l'argent », de valoriser les « personnes, puisqu'elles peuvent alors gérer leur budget et dépenser à leur guise [...] »<sup>206</sup>.

Par ses enjeux dans le processus d'intégration sociale, le champ budgétaire va s'inscrire au cœur de la loi de lutte contre les exclusions (1998), laquelle crée : le service bancaire de base (17 juin 2001), et le « droit au compte » (en 1984, mais vraiment appliqué à partir de 2005)<sup>207</sup>.

---

<sup>200</sup> ABALLEA F., p.105.

<sup>201</sup> DE BLIC D., LAZARUS J., p.101-102.

<sup>202</sup> *Ibid.*, p.51.

<sup>203</sup> *Ibid.*, p.64.

<sup>204</sup> GLOUKOVIEZOFF et LAZARUS, (2006) in : DE BLIC D., LAZARUS J., p.67.

<sup>205</sup> CONQ N., p.370.

<sup>206</sup> DE BLIC D., LAZARUS J., p.78.

<sup>207</sup> *Ibid.*, p.53-54.

### 3.2.3 L'évolution de la société, facteur d'exclusion au quotidien

Aux nouvelles nécessités de compétences en matière économique, s'ajoute l'accroissement du phénomène de surendettement, lié à la crise économique et au chômage des années 1980. Ainsi, le contexte économique fragilise l'équilibre sur lequel reposait le système de crédits des ménages. La facilité d'obtention et le nombre de crédits accordés ces dernières années, pour permettre « à chacun d'accéder à une consommation socialement normale »<sup>208</sup>, entraînent un endettement croissant des ménages. Et, les dossiers de surendettement « contiennent de plus en plus de dettes de la vie quotidienne : en 2004, seuls 10% des dossiers déposés comportaient un crédit immobilier »<sup>209</sup>.

De plus, une nouvelle difficulté apparaît : l'exclusion bancaire, à laquelle sont confrontées 5 à 6 millions de personnes. C'est un « processus par lequel une personne rencontre de telles difficultés d'accès et/ou d'usage dans ses pratiques bancaires, qu'elle ne peut pas ou plus mener une vie sociale normale dans la société qui est la sienne. Une situation d'exclusion bancaire n'est définissable que par rapport aux conséquences sociales des difficultés d'accès et d'usage qui la composent »<sup>210</sup>. Ces difficultés d'usage du système bancaire pour la clientèle modeste se traduisent « par une plus grande sévérité lors des incidents sur les comptes ou des conseils donnés trop hâtivement, quand l'ouverture du compte elle-même n'est pas refusée ». Les individus peuvent alors « adopter des comportements d'auto-exclusion ou de retrait, n'osant pas franchir le seuil des agences ou appeler leur conseiller pour lui signaler un problème de trésorerie ponctuel »<sup>211</sup>.

Ainsi, par l'évolution de la société, les exclusions au quotidien sont renforcées. Cette exclusion est ainsi économique, « mais avant tout sociale, puisque les personnes ressentent violemment leur non-conformité lorsqu'elles sont obligées de payer leur loyer par mandat ou que leur carte bleue à autorisation systématique refuse le paiement de leurs courses à la caisse du supermarché »<sup>212</sup>.

### 3.2.4 Des dispositifs publics qui favorisent l'essor du métier de CESF

Depuis la fin des années 1980, plusieurs dispositifs publics relatifs à l'insertion (emploi, logement, surendettement) sont mis en place pour tenter de faire face aux multiples difficultés vécues par les individus. Des orientations en matière de politiques sociales, mais

---

<sup>208</sup> GELPI et JULIEN-LABRUYERE, (1994) in DE BLIC D., LAZARUS J., p.59.

<sup>209</sup> DE BLIC D., LAZARUS J., p.59.

<sup>210</sup> GLOUKOVIEZOFF, (2005) in DE BLIC D., LAZARUS J., p.68.

<sup>211</sup> *Ibid.*, p.68.

<sup>212</sup> DE BLIC D., LAZARUS J., p.68-69.

surtout trois lois<sup>213</sup> vont marquer un tournant : la loi sur le Revenu Minimum d'Insertion (actions d'insertions), la loi Neiertz (actions de prévention et de maîtrise du surendettement), et la loi Besson (actions spécifiques sur le logement).

Les compétences des CESF vont s'inscrire dans ces dispositifs : avec l'AEB, le traitement des situations de surendettement, les actions sur l'accès et le maintien dans le logement, l'aide en matière d'insertion sociale et professionnelle, et enfin les conseils sur le quotidien (consommation, entretien domestique...). Ainsi, les années 1990 ont vu la « *montée en charge des emplois des CESF* »<sup>214</sup>, notamment dans les collectivités locales.

L'objet de l'ESF a progressivement évolué en raison des transformations de la société : « *l'urbanisation des années cinquante et soixante, l'exode rural, le développement [...] du travail des femmes [...], l'élévation du niveau de culture générale, la bancarisation de l'économie quotidienne, la précarisation accentuée d'une partie importante de la population depuis le milieu des années soixante-dix, etc.* »<sup>215</sup>.

Ainsi, le groupe professionnel des CESF s'est développé et s'est imposé en faisant « *reconnaître la légitimité de son objet ou son utilité sociale, la validité de son expertise, la justesse de son système de références normatives et axiologiques* »<sup>216</sup>.

Les CESF ont réussi à convaincre les employeurs du champ social de la spécificité de leurs actions, et de l'atout de leur complémentarité avec les autres travailleurs sociaux. Elles ont pu mettre en avant que « *leur expertise permettrait de résoudre un certain nombre de problèmes d'adaptation à la vie moderne et urbaine* »<sup>217</sup>. Ainsi, l'ESF a « *fait reconnaître et a imposé la pertinence et la légitimité de son objet face à la concurrence* »<sup>218</sup>.

Selon F. Aballea, le métier de CESF a réussi à s'imposer par « *la mise en œuvre de stratégies de reconnaissance qui contribuent à renforcer l'identité qu'elle a pour objet de promouvoir* », mais aussi par « *un travail sur soi-même en relation avec son environnement : employeurs, formateurs, financeurs, usagers, etc.* »<sup>219</sup>.

Toutefois, cette reconnaissance n'est pas établie définitivement ; elle demande sans cesse un investissement du groupe professionnel pour renouveler et approfondir ses références et son expertise, et ainsi prouver son utilité.

---

<sup>213</sup> Tableau n°2 : Les trois dispositifs ayant donné leur essor à la profession de CESF, p.57.

<sup>214</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p.69.

<sup>215</sup> ABALLEA F., p. 214.

<sup>216</sup> *Ibid.*, p. 208.

<sup>217</sup> *Ibid.*, p. 225.

<sup>218</sup> *Ibid.*, p. 215.

<sup>219</sup> *Ibid.*, p. 228.

▪ **Tableau n° 2 : Les trois dispositifs ayant donné leur essor à la profession de CESF**

<b>1988</b> <b>Le Revenu Minimum d'Insertion</b>	<b>1989</b> <b>Le surendettement</b> <b>Loi Neiertz</b>	<b>1990</b> <b>Le logement</b> <b>Loi Besson</b>
<b>Objectif</b>	<b>Objectif</b>	<b>Objectif</b>
Garantir aux personnes dont les revenus sont situés en deçà d'un certain plancher une « <i>existence sociale plus sécurisée</i> »	Lutter contre l'endettement des ménages.	Garantir le droit au logement : <i>"Toute personne ou toute famille éprouvant des difficultés particulières, en raison notamment de l'inadaptation de ses ressources ou de ses conditions d'existence, a droit à une aide de la collectivité [...] pour accéder à un logement et s'y maintenir"</i>
<b>Le volet insertion</b>	<b>Le volet préventif et curatif</b>	<b>Moyens</b>
Devoir pour les collectivités de proposer des actions pour permettre aux individus de sortir de la pauvreté, et engagement des allocataires dans la dimension d'insertion socioprofessionnelle.	Protection du prêteur et de l'emprunteur, Mise en place d'une commission départementale de prévention du surendettement chargée de proposer un plan de redressement d'après une capacité de remboursement réel.	Nouvelle politique d'attribution des logements sociaux pour permettre à ceux qui connaissent une situation de pauvreté, de précarité, d'avoir un logement décent.
<b>La loi phare</b>	<b>Loi de 2003</b>	<b>Dispositif de 1991</b>
Loi Aubry de « lutte contre les exclusions »	La loi dite BORLOO : la loi d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine du 1 <sup>er</sup> août 2003 instituera la procédure de rétablissement personnel pour les situations « irrémédiablement compromises ».	Création du dispositif du Fonds de Solidarité Logement, géré par les Caisses d'Allocations Familiales, avec pour objectifs l'accès à un logement, le maintien dans le logement et le bénéfice d'un accompagnement social.

Si la dénomination d'un métier ne suffit pas à déterminer les caractéristiques de son intervention, elle délimite cependant un objet, constitue un système de savoir et d'expertise, et montre l'existence d'un système de valeurs et de références. Le choix des termes de la profession de : Conseiller en Economie Sociale et Familiale, apporte ainsi des éléments de compréhension quant à ses domaines d'activités et à son positionnement professionnel. Les travaux de H. Hatzfeld, P. Verges, F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard, et J.-M. Barbier, serviront d'appui à cette étude sur les champs d'activités, qui confèrent un statut spécial à ces professionnelles.

### **3.3 L'économie, sociale, familiale**

Communément, l'économie<sup>220</sup>, c'est l'art de bien administrer une maison, de gérer les biens d'un particulier (économie domestique), ou d'un État (économie publique, politique). C'est aussi le bon emploi d'une chose quelconque, l'épargne dans la dépense ou la gestion au mieux de ses ressources.

Dans les représentations<sup>221</sup>, l'économie est souvent associée au système bancaire et financier, à l'entreprise et au domaine de la consommation. Elle se conçoit aussi en terme de valeurs telle que la moralité, d'éléments sociaux comme le bonheur, ou d'éléments qualitatifs comme la richesse, le pouvoir.

Pour H. Hatzfeld, l'économique est un impensé du travail social, qui serait rejeté de la réflexion des travailleurs sociaux. Ainsi, « *aux mots de concurrence, de compétition, d'efficience ou de consommation qui évoquent pour eux les processus d'exclusion ou de rejet social, les travailleurs sociaux ont tendance à opposer l'équilibre psychologique, la conquête d'identité ou plus simplement la disposition dérogatoire qui, précisément, mettent à l'abri des rigueurs de la loi économique* »<sup>222</sup>.

L'étude faite par P. Verges sur les « *représentations sociales de l'économie* » indique l'ambivalence des travailleurs sociaux avec ce champ. Alors que pour H. Hatzfeld, les travailleurs sociaux rejettent l'économie de leur réflexion, le groupe étudié par P. Verges « *n'isole pratiquement pas le domaine économique. Celui-ci est imbriqué de façon diffuse dans une représentation où les éléments sociaux et les significations morales sont polarisateurs : l'argent est un mal (nécessaire) ; la société de consommation pèse de tout son poids sur certaines catégories sociales ; ce qui compte ce n'est pas tant de gagner de*

---

<sup>220</sup> Le Petit Robert, 2011.

<sup>221</sup> VERGES P., p. 407-447.

<sup>222</sup> CHOPART, (1996) in: HATZFELD H., p. 24.

*l'argent que d'avoir des satisfactions personnelles* ». Dans leur discours « *la notionnalisation est rarement économique* »<sup>223</sup>.

À l'interface de l'économique et du social, l'approche socio-économique est la spécificité des CESF. Ainsi, leurs actions s'inscrivent dans une prise en compte du contexte socio-économique, par l'aide à la gestion des ressources. La notion d'économie, dans le sens du « *souci de la productivité et de l'utilité* »<sup>224</sup>, se retrouve aussi dans les objectifs de la formation, à savoir l'utilisation des savoirs théoriques, à bon escient, dans la pratique quotidienne.

L'emploi du terme « social » dans l'ESF renvoie au statut de travailleur social acquis dans les années 1970, et délimite le champ d'exercice des CESF : l'action sociale. Le social, c'est la régulation autonome de la société, c'est sa capacité à créer du vivre-ensemble malgré les différences, à « *surmonter les risques conjoncturels de désintégration sociale* »<sup>225</sup>. Ainsi, les pratiques des CESF sont en lien étroit avec le contexte économique, mais aussi « *social marqué par la précarité, les difficultés budgétaires, les problèmes d'accès au logement, le surendettement, le chômage, les problématiques de vieillissement de la population, de dépendance, du handicap, de protection de l'enfance...* »<sup>226</sup>.

Quant au dernier terme, « familiale », il renvoie à la famille dans tous ses états : la vie d'un individu dans la plupart de ses aspects, et dans la majeure partie de sa durée, de l'enfance à la vieillesse. Les actions de la CESF peuvent ainsi s'adresser, aux jeunes accédant à l'autonomie, aux familles, aux adultes ayant des difficultés socio-économiques, comme aux personnes âgées. La famille peut s'entendre aussi dans le sens « *d'économie humaine, d'économie politique sous l'angle des valeurs humaines* »<sup>227</sup>.

### **3.4 Le cœur de métier des CESF : la vie quotidienne**

Outre les champs délimités par la dénomination du métier, un thème apparaît très important pour les CESF : le quotidien.

Le référentiel métier définit ainsi la CESF comme « *un travailleur social qualifié dont le cœur de métier est fondé sur une expertise dans les domaines de la vie quotidienne* :

---

<sup>223</sup> VERGES P., p. 424.

<sup>224</sup> ABALLEA F., p. 217.

<sup>225</sup> HATZFELD H.

<sup>226</sup> BARREYRE J.-Y., BOUQUET B., (sous la direction de), (2006), *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*, Bayard, p. 28-29.

<sup>227</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F.

*consommation, habitat, insertion sociale et professionnelle, alimentation- santé* »<sup>228</sup>. Elle est amenée à accompagner « *des personnes, des groupes ou des familles dans les domaines de la vie quotidienne* »<sup>229</sup>, en intervenant « *dans le cadre de l'écologie (science qui étudie les relations entre les êtres vivants et leur environnement) de la vie quotidienne* ».

Toujours selon ce référentiel, la vie quotidienne correspond « *à tous les actes accomplis de façon régulière et journalière. La quotidienneté donne sens à ces actes en tenant compte du contexte, des normes et des valeurs culturelles d'une société* »<sup>230</sup>.

Le quotidien est ainsi mis en exergue par le référentiel du métier, mais aussi par les professionnelles elles-mêmes. Ainsi, les intitulés des colloques organisés par l'association France ESF indiquent leur adhésion à ce thème : « *Pour mieux vivre : gérer son quotidien* » (1989), ou encore : « *l'ESF dans l'intervention : un atout, la quotidienneté* » (2007).

Dans sa thèse sur « *le quotidien et son économie* », J.-M. Barbier fait remonter l'apparition de la notion de quotidien au milieu du 18<sup>ème</sup> siècle. Le quotidien est alors « *défini essentiellement par les activités d'entretien et de développement des individus* », et est « *encore à cette époque essentiellement privé, familial, ménager* ». L'auteur note que le thème du quotidien porte déjà « *en germe ce qui sera plus tard l'immense champ de la « consommation », des « besoins » et aussi du « social* »<sup>231</sup>. L'évolution de la notion de quotidien constitue « *la toile de fond des phénomènes modernes d'intervention éducative sur les conduites économiques quotidiennes : modifiant en effet le statut même et le fonctionnement de ces conduites, elle ne peut manquer de subvertir assez fondamentalement tout à la fois le sens et les modalités des interventions destinées à les transformer* »<sup>232</sup>.

Selon R. Durand<sup>233</sup>, le quotidien est un « *espace en apparence sans signification, sans importance, sans enjeu* ». Cet espace appartient « *au monde du social dans sa forme originelle* ». C'est à la fois le logement, le lieu du cadre « *de la vie familiale, de*

---

<sup>228</sup> Annexe I.

<sup>229</sup> Annexe I.

<sup>230</sup> Annexe I.

<sup>231</sup> BARBIER J.-M., p. 107.

<sup>232</sup> *Ibid.*, p. 108.

<sup>233</sup> DURAND R., (2006), *Histoire des centres sociaux Du voisinage à la citoyenneté*, La Découverte, (coll. Alternatives Sociales), Paris, 230 p.

*l'éducation des enfants, de l'économie domestique* », « *de l'entretien de la santé, de l'hygiène* »<sup>234</sup>, mais aussi des loisirs.

Les champs d'actions des CESF sont ainsi délimités par ces espaces du quotidien : les sphères du corps (santé, alimentation, vieillissement...), l'espace habité (environnement, cadre de vie, logement, quartier...) et les échanges économiques (travail, consommation, activités d'autoproduction...).

Par ailleurs, pour N. Conq, la notion de quotidien apparaît chez les CESF par leur compétence revendiquée de « *traduire les langages* ». Pour cet auteur, les CESF « *ambitionnent de transmettre de façon efficace des informations utiles (c'est-à-dire utilisables par les usagers), savoir parler de la vie quotidienne avec un langage de la vie quotidienne* »<sup>235</sup>. Par leurs actions pédagogiques, au et sur le quotidien, les CESF se positionnent dans le registre de la médiation.

Après avoir délimité les champs d'activités des CESF, il paraît nécessaire de mesurer les enjeux liés au choix du terme « conseiller ».

### **3.5 La notion de conseil, une recherche de valorisation des pratiques**

L'activité de conseil s'est aujourd'hui largement répandue alors qu'elle « *a longtemps constitué une fonction rare et éminente* »<sup>236</sup>. Comme l'a décrit M. Weber<sup>237</sup>, le conseiller était une figure emblématique, de guide du prince, œuvrant dans les sphères du pouvoir des dirigeants politiques. De nos jours, on trouve une multitude de conseillers et ce titre peut être appliqué à des professions ou des métiers « *prestigieux* » ou « *modestes* »<sup>238</sup>.

Le terme de conseiller est souvent accolé à une spécificité qui va déterminer le champ de compétence du dit conseiller. Malgré la « *banalisation* » du titre, il conserve, selon S. Divay et J.-F. Orianne, un « *pouvoir anoblissant* » et ainsi, il serait « *valorisant d'exercer le métier de conseiller* »<sup>239</sup>.

En effet, le conseiller dispose de compétences, de qualifications et d'expérience pour résoudre des problèmes complexes. Dans le secteur privé, le conseil est souvent lié au

---

<sup>234</sup> *Ibid.*, p.52 et 54.

<sup>235</sup> CONQ N., p.372.

<sup>236</sup> DIVAY S., ORIANNE J.-F., *L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions*, SociologieS [En ligne], Dossiers, mis en ligne le 03 février 2010. URL : <http://sociologies.revues.org/index3043.html>, p.2.

<sup>237</sup> WEBER M., (1963), *Le Savant et le politique* in : DIVAY S., ORIANNE J.-F., p.2.

<sup>238</sup> HUGUES E. C., (1996), *Le Regard Sociologique*, in : ROUX X., *L'espace social du conseil dans les relations interbancaires*, SociologieS [En ligne], Dossiers, L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 03 février 2010. URL : <http://sociologies.revues.org/index3046.html>, p.2.

<sup>239</sup> DIVAY S., ORIANNE J.-F., p.2.

diagnostic, à l'évaluation, à la stratégie d'entreprise, à une amélioration de la performance. Le conseiller est appelé aussi consultant ou expert, et le recours au conseil est « *compris comme une démarche volontaire* »<sup>240</sup>. Le conseil est ainsi « *spontanément perçu comme chargé d'un mandat à teneur altruiste* » et le conseiller « *ne saurait être que bienveillant à l'égard de ses interlocuteurs auxquels il offre une forme d'aide à la décision* »<sup>241</sup>. Car le conseil, dans un sens littéral, reste une suggestion, qui est susceptible d'influencer la personne conseillée. C'est un avis sur ce qui doit être fait ou ne pas être fait, une recommandation de ce qu'il conviendrait de faire, une aide à la décision. Il peut être préventif ou curatif.

### 3.5.1 Le conseil dans le travail social

Pour J.-F. Orianne et H. Draelants<sup>242</sup>, qui reprennent le terme de F. Dubet, les conseillers exerçant dans le champ social sont des « *travailleurs sur autrui* »<sup>243</sup>, qui mettent « *autrui au travail sur lui-même* ». Le travail sur autrui est, selon F. Dubet<sup>244</sup> : « *l'ensemble des activités professionnelles participant à la socialisation des individus* », et vise ainsi « *à transformer autrui* ». On retrouve cette volonté de normalisation des comportements par l'action « *sur les valeurs, les conduites et les représentations des individus* ».

Le conseil, gratuit, désintéressé, et dans l'intérêt de l'utilisateur, est au cœur du champ du travail social. Ainsi, utiliser le terme « conseiller », c'est d'un côté, apporter une légitimité « *à certains métiers en mal de reconnaissance* »<sup>245</sup>, mais c'est aussi rompre avec le « *sous-tendu* »<sup>246</sup> d'assistantat. Il introduit l'idée de modernité.

Le professionnel qui conseille se situe dans un rapport de « *différence égalitaire* » : il possède des compétences, une expérience, un savoir que l'autre ne possède pas (différence), mais que celui-ci peut assimiler, intégrer devenant ainsi l'égal du conseiller (égalitaire). A l'instar des conseillers bancaires dans l'article de X. Roux, le conseiller est ainsi dans une position « *d'asymétrie de connaissance* »<sup>247</sup> vis-à-vis de l'utilisateur. Le fait d'être conseillé n'est pas dévalorisant, ni assujettissant, car « *le conseiller ne se substitue*

---

<sup>240</sup>Ibid., p.3.

<sup>241</sup>Ibid., p.2-3.

<sup>242</sup> ORIANNE J.-F., DRAELANTS H., *Les métiers du conseil : une profession consultante ?*, SociologieS [en ligne], Dossiers : L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 03 février 2010 : <http://sociologies.revues.org/index3058.html>. Consulté en août 2010.

<sup>243</sup> DUBET F., (2002), *Le Déclin de l'institution*, in : ORIANNE J.-F., DRAELANTS H., p. 2.

<sup>244</sup> Ibid., p. 9 et 306.

<sup>245</sup> DIVAY S., ORIANNE J.-F., p.3.

<sup>246</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p.12.

<sup>247</sup> ROUX X., p.6.

pas à son « client » pour agir »<sup>248</sup>. Le conseil se veut « aidant et qualifiant » et permet aux individus de conserver leur autonomie.

Le conseiller joue plusieurs rôles : un rôle de mesure (évaluation, contrôle), un rôle d'assistance (apprentissage), un rôle d'orientation (régulation, médiation), et un rôle de vigilance (prévention, protection, précaution). Le conseil est l'élément fondamental de tout système de contrôle. Ainsi, « *le diagnostic et le traitement constituent les deux actes fondamentaux* » du métier de conseiller ; le diagnostic étant la caractéristique principale d'une profession consultante. L'acte est entendu comme un système de pratiques.

Aussi, comme le conseiller du secteur privé, la CESF pose un diagnostic, conseille puis évalue. Elle a « *théorisé sa pratique et l'appuie sur un certain nombre de savoirs théoriques et sur une méthode logique* »<sup>249</sup>, ce qui lui apporte la légitimité à agir et à conseiller. Le savoir, la compétence, et la légitimité apparaissent primordiaux pour le conseiller, car « *dans ce métier, la reconnaissance par les pairs [...] joue un rôle décisif* »<sup>250</sup>.

Selon N. Conq, la fonction conseil apparaît dans l'étude des pratiques des CESF : « *Il s'agit d'induire, d'inciter au lieu d'imposer ou d'inculquer* ». Dans cet axe, « *l'intervention professionnelle consiste à évaluer « l'état des lieux », tenir compte des circonstances et user de l'art du conseil ou de la persuasion* ».

Le conseil fait ainsi partie de l'appartenance de métier des CESF, lesquelles « *portent un certain nombre de valeurs que l'on peut lier avec une vision de l'ordre social et des rapports interindividuels. Ainsi la notion de Conseil pourrait ramener ici à l'ordre relationnel de la sphère familiale. Il s'agit de mettre en avant les liens de réciprocité à l'opposé d'un rapport de compétition, d'autorité ou de conflits* »<sup>251</sup>.

La dérive de cette fonction conseil est, selon Hugues, de « *diagnostiquer ou construire, avec l'aide de leurs « clients », des « troubles » à gérer, des « problèmes » à résoudre, des « défaillances » à traiter, en clair, à créer les besoins mêmes qu'ils servent* »<sup>252</sup>.

---

<sup>248</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p.12.

<sup>249</sup> *Ibid.*, p.12.

<sup>250</sup> BONI-LE GOFF I., *Pratiques et identités professionnelles dans le conseil en mangement en France : entre ethos du service au client et pression du « up or out »*, SociologieS [en ligne], Dossiers : L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 04 février 2010, URL : <http://sociologies.revues.org/index3072.html>. consulté en aout 2010, p.2.

<sup>251</sup> CONQ N., p.372.

<sup>252</sup> HUGUES, (1996), *Le Regard sociologique*, in : ORIANNE J.-F., DRAELANTS H., p.2.

Ainsi, S. Divay et J.-F. Orianne se posent légitimement la question suivante à propos des conseillers : « *ne sont-ils pas chargés, sous couvert d'une mission affichée de conseil, de délivrer des messages et de faire valoir des normes et des croyances que leur employeur a intérêt à faire adopter par certains publics ?* »<sup>253</sup>. En effet, le conseil tend à contrôler et normaliser les comportements. Les conseillers « *œuvrent à l'intériorisation des normes (l'autocontrôle)* »<sup>254</sup>, normes qui vont dépendre des dispositifs dans lesquels le professionnel évolue. Ils peuvent contribuer, selon L. Boltanski et E. Chiapello, « *à déplacer la contrainte de l'extériorité des dispositifs organisationnels à l'intériorité des personnes* »<sup>255</sup>.

### 3.5.2 Le conseil comme transmission de normes

Le conseil s'établit par rapport à des normes (du latin *norma* : règle) qui sont « *une sorte de guide pour l'action* »<sup>256</sup>. Elles expriment un idéal sous forme de jugement de valeur, et sont ainsi évolutives car dépendantes d'un contexte, d'un moment de l'histoire. Elles sont toujours le produit de l'initiative de certains individus, que H.-S. Becker<sup>257</sup> qualifie « *d'entrepreneurs de morale* ». L'entrepreneur de morale agit pour ce qu'il considère comme étant « le bien » pour les autres. Ceux qui ne s'y conforment pas sont alors être qualifiés de « *déviant* ».

La cohésion dans une société ne peut se faire sans ce « *système commun de références* »<sup>258</sup> que sont les normes. Elles servent ainsi à unifier, harmoniser les conditions et les attitudes ; ce sont des repères. Elles réduisent les incertitudes, réduisent le « *coût* »<sup>259</sup> des interactions au sein du groupe et renforcent le « nous ». Les normes permettent d'évaluer la conformité des actions des individus à certaines règles : « *pourquoi l'individu a agi* », « *comment il aurait pu agir* », « *comment il aurait dû agir* » et « *comment, à l'avenir, il devrait agir* »<sup>260</sup>. Ainsi, les normes et les règles « *empiètent sur l'individu [...] en tant*

---

<sup>253</sup> DIVAY S., ORIANNE J.-F., p.3.

<sup>254</sup> ORIANNE J.-F., DRAELANTS H., p.9.

<sup>255</sup> BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., (1999), *Le Nouvel esprit du capitalisme* in : ORIANNE J.-F., DRAELANTS H., p.9.

<sup>256</sup> GOFFMAN E., (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne, 2. Les relations en public*, Les éditions de minuit, (coll. Le Sens Commun), Paris, p. 101.

<sup>257</sup> BECKER H. S., (1985), *Outsiders, Etudes de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris, p.171-188.

<sup>258</sup> MAISONNEUVE J., (1980), *Introduction à la psychosociologie*, 3<sup>ème</sup> édition, PUF Le psychologue, Paris, 248 p.

<sup>259</sup> THIBAUT et KELLEY in : MAISONNEUVE J.

<sup>260</sup> GOFFMAN E., *La mise en scène de la vie quotidienne*, p. 104.

*qu'obligations* » (ce qu'il doit faire ou ne pas faire) et « *en tant qu'attentes* »<sup>261</sup> (ce qu'il attend des autres).

C'est dans une préoccupation morale et pour des « *motifs humanitaires* » qu'ont été créées les normes et les règles, sur lesquelles se basent les CESF pour bien gérer le quotidien. De ces références professionnelles vont découler leurs actions.

### **3.6 La CESF, aujourd'hui**

Aujourd'hui, la CESF « *est un travailleur social qui concourt à la formation et à l'information des adultes pour les aider à résoudre les problèmes de vie quotidienne. Son activité spécifique s'insère dans le cadre de l'action sociale en collaboration avec les autres travailleurs sociaux* »<sup>262</sup>.

#### **3.6.1 Les domaines d'activités et les actions**

La CESF est susceptible d'apporter des réponses concrètes à une population en difficulté. Elle vise à responsabiliser l'usager, à le rendre autonome et à lui donner les « armes » nécessaires pour améliorer sa vie quotidienne. Ses interventions, éducatives et participatives, visent l'appropriation de compétences par les individus dans les difficultés de leur vie quotidienne. Aussi, la CESF est amenée à conseiller des bénéficiaires de l'action sociale, du fait des dispositifs dans lesquels elle exerce, mais aussi parce que « *les clients les plus dotés en ressources socio-économiques ont nettement moins d'attentes de conseil que les autres* »<sup>263</sup>. Ainsi, les conseils s'adressent à un public spécifique, en difficultés sociales et économiques.

D'une manière générale, la CESF mène un « accompagnement social »<sup>264</sup>, qui peut s'entendre comme « *un processus d'intervention sociale d'aide à la personne* ». Il s'agit pour la professionnelle d'instaurer une relation d'aide, dans le but de maintenir les usagers en difficulté dans « *un système social de plus en plus complexe* », en leur permettant l'accès à des droits sociaux, facteurs d'insertion.

---

<sup>261</sup> *Ibid.*, p. 102.

<sup>262</sup> Article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 9 mai 1973 créant le diplôme de CESF.

<sup>263</sup> ROUX X., p.7.

<sup>264</sup> CHASSERIAUD C. : « L'apparition du terme « accompagnement social », qui remplace peu à peu celui de « suivi social » ou de « prise en charge », date des années 1980 et est en lien avec les politiques d'insertion déployées dans cette période. Cette terminologie s'inscrit dans les dispositifs de la plupart des politiques sociales. C'est une approche segmentée du suivi dans le cadre d'un dispositif », p.99.

Même si les missions des CESF dépendent fortement des appartenances institutionnelles, il se dégage tout de même plusieurs grands domaines d'activités propres aux CESF :

▪ **Tableau n°3 : Les activités et les domaines d'activités des CESF**

<b>Les activités</b> - Le Conseil en Economie Social Familial	Les activités d'aide et d'action éducative individualisées	Les activités éducatives et animations collectives	Les activités d'ingénierie sociale et technique, le développement d'études et de projets	Les activités administratives et gestionnaires
<b>Les domaines</b> - Le cœur de métier, la vie quotidienne	Consommation, Budget	Logement, Habitat, Environnement et énergie	Insertion sociale et professionnelle	Alimentation, Santé

**3.6.2 Les conseils de la CESF, un éclairage sur son territoire professionnel**

Dans un double registre d'intervention : préventif et curatif, la CESF conseille et informe, dans les quatre domaines majeurs qui la concernent : logement, santé, consommation et insertion sociale et professionnelle.

Le territoire de l'appartenance de métier des CESF peut être caractérisé par l'étude des discours professionnels. Selon G. Deleuze et F. Guattari<sup>265</sup>, cette appartenance se vérifie par des « énoncés répétitifs », qui délimitent et stabilisent le territoire professionnel.

L'analyse de quelques écrits de CESF<sup>266</sup> a permis de repérer certains énoncés répétitifs.

Ainsi, le terme « *quotidien* » est régulièrement évoqué, de même que les actions renvoyant à la notion de conseil : « *diagnostic, bilan, orientation* », « *anticipation* », « *médiation* ». Les objectifs du conseil sont de « *régulariser les situations administratives* » ou encore d'« *assainir les situations financières* ». Les thèmes abordés par les CESF concernent : la « *situation professionnelle et sociale* », dans le but d'aborder des problématiques telles que « *le chômage de longue durée, le handicap, les problématiques de santé, l'isolement social...* ».

Les actions dans le domaine socio-économique sont affichées, par la « *prise en compte et résolution des difficultés sociales et matérielles* ». Et l'outil du budget est utilisé : « *un premier diagnostic est posé après un balayage général des ressources, des charges, du fonctionnement budgétaire et des difficultés exprimées par les familles* ». Cette analyse

<sup>265</sup> DELEUZE G., GUATTARI F., (1980), *Mille plateaux, Capitalisme et schizophrénie 2*, in : ORIANNE J.-F., DRAELANTS H.

<sup>266</sup> Annexe IV, XIII et XIV.

budgétaire peut avoir pour objectif de faire prendre conscience aux individus de « *leur gestion des ressources inadaptée* ».

Le champ du travail social apparaît avec les termes : « *accompagnement social* », « *requalification sociale* » et « *soutien* ».

La famille, objet d'intervention, est présente dans les pratiques par une « *vision globale des problématiques familiales* ».

Ces énoncés sont communs à la majorité des CESF et ils indiquent que la plupart des domaines et des actions du référentiel métier (tableau n°3, p.66) sont pratiqués.

Par leurs pratiques, les CESF s'inscrivent dans l'héritage de leur métier. L'enseignement ménager, délaissé, a fait place au conseil, dans les champs de l'économie, du social et de la famille. L'appartenance de métier des CESF est aussi liée aux changements sociaux, qui ont fait progressivement évoluer la formation initiale.

Cette formation spécifique est découpée en deux temps : un BTS et un Diplôme d'Etat. Elle permettra aux CESF d'acquérir des compétences sur des domaines très variés et va conditionner les pratiques professionnelles. C'est selon F. Osty, la 1<sup>ère</sup> étape de socialisation.

La collaboration avec les autres travailleurs sociaux sur le terrain professionnel fera, ensuite, évoluer les pratiques et les modèles théoriques. Ce sera la 2<sup>ème</sup> étape de socialisation.

#### ***CHAPITRE 4 – Les appartenances de métier des CESF : un processus de socialisation par la formation initiale et la collaboration avec les autres travailleurs sociaux***

Différents auteurs ont travaillé sur la question de l'évolution de la formation des CESF, tels que F. Marquart, J.-M. Barbier, et F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard.

Je m'appuierai sur leurs travaux pour mesurer l'importance de cette 1<sup>ère</sup> étape de socialisation qu'est la formation initiale.

#### **4.1 La formation initiale**

Le processus d'adaptation de la profession aux nouvelles exigences du travail social a été récemment accompagné d'une réflexion sur les référentiels de formation. Ainsi, le BTS en Economie Sociale Familiale a vu son référentiel évoluer en 1999, et le Diplôme d'Etat de Conseiller en ESF en 2009<sup>267</sup>.

Comme l'évoque J.-M. Barbier, les contenus de formation ont suivi l'évolution historique et sociale. Ainsi, l'enseignement ménager, puis l'ESF s'est tout d'abord essentiellement centré « *sur les problèmes de l'habillement, de l'alimentation et du rétablissement de la santé, puis étendu progressivement à la puériculture, l'hygiène, l'aménagement domestique, le droit usuel, la diététique et la gestion du budget familial [pour aborder] enfin dans la période la plus récente l'ensemble des problèmes posés par la consommation et indirectement aussi par l'éducation* »<sup>268</sup>.

##### **4.1.1 Le Brevet de Technicien Supérieur en ESF, un diplôme d'expert et de technicien**

Le BTS en ESF est un diplôme national de l'enseignement supérieur (Bac +2) qui atteste d'une qualification professionnelle et qui prépare les étudiants à devenir des techniciens. Il se déroule sur deux ans à l'issue du baccalauréat. Le BTS peut se faire en formation initiale ou en formation continue (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, emploi jeune, congé individuel de formation, allocation formation reclassement). Les étudiants qui choisissent cette formation sont à 38% des bacheliers de la filière sciences médico-sociales (SMS) et à 29% des bacheliers de la filière économique et social<sup>269</sup>.

Le titulaire du BTS en ESF est un expert dans les domaines de la vie quotidienne : alimentation-santé, budget, consommation, environnement-énergie, habitat-logement. « *Il participe à l'impulsion des évolutions de comportements individuels ou collectifs, dans un contexte de développement durable et contribue à l'information sur l'accès aux droits des publics* »<sup>270</sup>. Les techniciens ESF peuvent être employés comme conseiller habitat, conseiller en énergie, animateur en consommation, conseiller en économie domestique ou encore responsable de la vie quotidienne dans un établissement.

Les CESF en activité sont souvent partagées sur la question de la formation et sur le

---

<sup>267</sup> Annexe I.

<sup>268</sup> BARBIER J.-M., p.11.

<sup>269</sup> DELAPORTE F., (2000), *La formation aux professions sociales en 1999-2000*, DREES, (coll. Statistiques), 16, p.31.

<sup>270</sup> Document du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Direction générale de l'enseignement supérieur, (septembre 2009), *BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR « Economie sociale familiale »*.

déroulement des enseignements dans le cadre du BTS, peu pertinents, selon elles, au regard du terrain professionnel : « *Dans notre diplôme, ridicule, de BTS, on nous apprenait la technicité de la réparation du chauffe-eau* »<sup>271</sup>, « *et sur le terrain ça n'a rien à voir...* »<sup>272</sup>. En outre, certaines CESF, les plus anciennes, évoquent la nécessité de s'adapter : « *Un BTS c'est technique, [...] la technicité du quotidien, c'était lié étroitement avec la fée du logis, la travailleuse familiale, l'enseignement ménager, ça a bien évolué... [...] on parlait déjà de technicité mais c'est plus la même, en effet entre temps on a dû s'adapter* ». Ainsi, le BTS pourtant perçu comme très technique, semble parfois inadapté compte tenu des besoins liés aux problématiques sociales : « *sur le truc pointu du papier, du surendettement, non [...] ça s'invente pas...* »<sup>273</sup>.

#### **4.1.2 Le diplôme d'Etat de conseiller en ESF, la spécialisation dans le secteur de l'action sociale**

La formation de conseiller en ESF intervient après les deux années de BTS en ESF, et depuis la rentrée scolaire 2010, peuvent aussi y accéder d'autres candidats<sup>274</sup>. Il est possible que cette ouverture à la troisième année de formation à des candidats d'horizons divers, tels que les ASS ou encore les ES, modifie plus tard les appartenances de métiers.

Le diplôme d'Etat prépare les étudiants à devenir des travailleurs sociaux. Durant cette troisième année, les étudiants poursuivent une partie des enseignements fondamentaux du BTS et bénéficient d'enseignements professionnels sur des réalités sociales diverses. Cette dernière année correspond à la spécialisation dans le secteur de l'action sociale.

A la fin de la formation (BTS et troisième année de CESF), la CESF est compétente dans le conseil et l'expertise à visée socio-éducative, dans les domaines de la vie quotidienne, et de l'intervention sociale. Ce dernier domaine comprend trois volets : l'Intervention Sociale d'Intérêt Collectif<sup>275</sup> dans les domaines de la vie quotidienne

---

<sup>271</sup> Annexe II : E5.

<sup>272</sup> Annexe II : E6.

<sup>273</sup> Annexe II : E5.

<sup>274</sup> Les candidats ayant obtenu une validation partielle du DE de CESF par la Validation des Acquis de l'Expérience ainsi que les titulaires du Diplôme Universitaire de Technologie « carrière sociales », du Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social, d'Educateur Spécialisé, d'Educateur Technique Spécialisé et d'Educateur de Jeunes Enfants.

<sup>275</sup> Extrait de BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. : L'intervention sociale d'intérêt collectif est un concept et un contenu qui ont été élaborés par le conseil supérieur en travail social en 1988. Cette intervention envisage les conditions d'existence d'une population sur un territoire déterminé; elle se donne pour objectif la prise en compte d'intérêts collectifs, entendus comme des facteurs susceptibles de faciliter la communication sociale des divers groupes et, par là, d'aider à la maîtrise de la vie quotidienne, dans ses différentes dimensions, p. 324-325.

(registre préventif), l'Intervention Sociale d'Aide à la Personne<sup>276</sup> dans les domaines de la vie quotidienne (registre préventif et curatif), et l'Intervention Sociale d'Animation et de Formation.

Les actions de la CESF visent « *la valorisation et/ou l'appropriation de compétences par les personnes, les familles, les groupes, compétences qui vont leur permettre d'accéder à leurs droits, de prévenir et/ou de gérer les difficultés de leur vie quotidienne* »<sup>277</sup>. Ainsi, la CESF « *assure des actions de conseils, d'informations, d'animation, de formation dans les quatre domaines majeurs qui le concernent, ainsi que des actions d'accompagnement budgétaire* »<sup>278</sup>. Par sa conception particulière du travail social, elle « *privilégie une finalité éducative* » à ses interventions, et notamment par « *l'action éducative budgétaire, une des techniques spécifiques aux C.E.S.F.* ». L'AEB se définit par « *une action établie et poursuivie auprès de familles en difficulté financière, en prenant en compte le fonctionnement du groupe familial, dans le dessein de permettre à celui-ci une meilleure maîtrise des phénomènes de production et de consommation* »<sup>279</sup>.

#### **4.1.3 Une formation polyvalente : entre défaut de spécialisation et atout pour les recrutements**

Les réformes du BTS et du diplôme d'Etat de CESF ont cherché à traiter les insuffisances repérées, en ajoutant des compléments de formation, notamment en sciences humaines, et dans la connaissance des publics très démunis.

Le référentiel du BTS reste très vaste et demande aux étudiants de maîtriser des savoirs dans de nombreux domaines. Cette polyvalence permet d'intervenir sur des situations multiples, en prenant en compte leurs différentes facettes, mais tout en restant à un niveau assez superficiel. Le BTS est ainsi très généraliste et à la fin de sa formation, la CESF doit être capable d'assurer des tâches qui pourraient incomber au « *sociologue, [au] directeur des ressources humaines en passant par le psychologue, [au] technicien chimiste, [au] publicitaire en passant par la couturière, [à] l'animateur, [à] l'organisateur en passant par le spécialiste du contentieux* »<sup>280</sup>.

---

<sup>276</sup> Extrait de BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. : L'intervention sociale d'aide à la personne est un concept et un contenu qui ont été élaborés par le conseil supérieur en travail social en 1996. C'est une démarche volontaire et interactive menée par un travailleur social qui met en œuvre des méthodes participatives avec la personne qui demande ou accepte son aide, dans l'objectif d'améliorer sa situation, ses rapports avec l'environnement, voire les transformer, p. 321.

<sup>277</sup> MARQUART F.

<sup>278</sup> Annexe I.

<sup>279</sup> *Ibid.*

<sup>280</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p.140.

Néanmoins, selon les F. Aballea, I. Benjamin et I. Menard, cette formation va permettre aux CESF de développer « *un certain rapport au réel, au concret, un schéma mental [...] qui fait [leur] spécificité et [leur] force* »<sup>281</sup>. F. Aballea parlera en effet d'une « *appréhension globale des problèmes* »<sup>282</sup> par les CESF, liée à l'éclectisme du contenu de la formation. Cette diversité des matières étudiées permet ainsi de traiter la « *complexité des situations quotidiennes* » par une approche transversale, mobilisant et associant plusieurs savoirs complémentaires.

On attribue alors aux CESF une polyvalence : des compétences de travailleur social et de technicien de l'ESF. C'est à la fois cette spécificité et cette polyvalence qui favoriseraient les embauches. Selon N. Conq, la technicité attribuée aux CESF est liée à la méthodologie, notamment de projets, acquise lors de la formation: « *Ce sont moins les compétences techniques en elles-mêmes que les aptitudes procédurales qui sont plébiscitées par les employeurs. Ce sont les capacités à construire un projet, à animer des groupes, à s'inscrire dans une démarche collective sur la durée, avec des objectifs précis et des résultats à atteindre et d'autre part un certain pragmatisme, un sens du concret ; ces deux dernières qualités apparaissent de manière récurrente comme un attribut spécifique aux conseillères* »<sup>283</sup>. La rationalité, la recherche de l'efficacité, la recherche de compromis acceptables pour apporter des solutions, sont autant de qualités prêtées aux CESF. Cela justifierait la préférence des employeurs pour leur recrutement, quand la nature du travail à accomplir pourrait convenir à un autre métier du social.

Certaines CESF partagent le constat d'un métier aux multiples facettes, qui nécessite des compétences dans domaines très variés : « *C'est un problème quand même, cette formation, [...] il faut savoir tout faire, pour tous les publics et dans toutes les circonstances. C'est intéressant parce que ça permet de travailler dans des domaines complètement différents mais en même temps quand on a choisi un domaine, il faut se perfectionner sur le terrain. Mais ça, c'est l'avantage quand même de pouvoir postuler partout* »<sup>284</sup>. Pour les CESF, cette polyvalence est un atout dans la richesse des perspectives professionnelles.

---

<sup>281</sup> *Ibid.*, p.141/142.

<sup>282</sup> ABALLEA F., p. 218.

<sup>283</sup> CONQ N., p.374.

<sup>284</sup> Annexe II : E6.

Ainsi, des auteurs comme N. Conq mettent en avant que « *l'adaptabilité est une valeur fortement mise en avant par les CESF* ». Selon elle, les CESF « *ne souhaitent pas a priori se spécialiser dans un type d'intervention professionnelle ou en direction d'un public bien ciblé. Au contraire, l'ouverture vers un large champ des possibles semble être valorisée et on peut entendre le refus de se cantonner à un unique domaine d'activité* ». Les professionnelles de l'ESF souscriraient « *à cette recherche de « globalité » par la multiplication et la diversification des expériences. Elles revendiquent un rayon d'action large, relativement flou même, qui permet d'élargir le champ d'intervention...mais qui peut avoir dans le même temps l'inconvénient de contribuer à l'indifférenciation progressive de tous les travailleurs sociaux* »<sup>285</sup>.

En conséquence, les CESF vont pouvoir exercer « *dans différentes structures publiques ou privées, au sein des collectivités territoriales, organismes sociaux, associations, bailleurs sociaux privés ou publics, structures d'hébergement, mutuelles, hôpitaux, services tutélaires, ...* »<sup>286</sup>. Ainsi, leurs employeurs sont les plus divers et les plus variables.

Les CESF redoutent cependant que cette polyvalence ne leur soit reprochée par certains employeurs, y voyant là un manque de spécialisation. De plus, la revendication d'un large champ de compétences peut participer de la méconnaissance de l'étendue du référentiel métier, par les employeurs et les autres travailleurs sociaux.

#### **4.1.4 Des valeurs liées à la formation : le concret, l'efficacité, l'éducatif**

La spécificité des CESF, s'affirme selon F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard, autour de la défense des valeurs du concret, de l'efficacité et de la dimension éducative de leur intervention. Cette dimension éducative semble s'opposer à celle de l'assistance.

Dans cette logique éducative et préventive, les CESF cherchent à transmettre des savoir-faire, des compétences, afin que les individus puissent accéder à une autonomie. L'importance du « préventif » dans la formation, nous ramène à l'époque de la création du diplôme de CESF, lorsque la profession cherchait à évoluer vers l'intervention auprès d'un public adulte. En effet, la recherche effectuée par F. Marquart, entre 1970 et 1972, va mettre en avant que « *l'action sociale ne peut plus avoir pour seule vocation de réparer, de corriger, de compenser les défaillances sociales, elle doit s'efforcer d'être une politique, cherchant à se situer en amont des problèmes* »<sup>287</sup>.

---

<sup>285</sup> CONQ N., p.372-373.

<sup>286</sup> Annexe I.

<sup>287</sup> MARQUART F. in: AMALRIC-VUAGNAT R.

L'objectif de l'action des CESF est le projet ou la « *solution concrète* ». Les interventions se veulent ainsi centrées sur le « réel » : « *le quotidien, l'économie domestique, les problèmes matériels de la vie de tous les jours, le concret dans l'appréciation des problèmes mais aussi, dans tous ces domaines, le concret des réponses apportées* »<sup>288</sup>. Dans cette logique, les CESF se méfieraient des « *discours de portée générale, des solutions globales, des échéances à long terme comme des engagements dans des dispositifs mal échéancés* ». Le concret se retrouve aussi dans l'action, « *les conseillères se décrivent comme celles qui cherchent toujours à agir* »<sup>289</sup> et proposent des actions immédiates. L'arme des CESF serait ainsi l'efficacité : proposer des solutions et trouver des réponses.

Sans aller plus loin sur le thème de la formation, compte tenu du peu d'éléments à disposition dans le cadre de cette recherche, on peut cependant avancer qu'il existerait une différence de milieu d'origine entre les travailleurs sociaux, et par conséquent de probables différences culturelles. En effet, à l'époque des monitrices d'enseignement ménager, leurs recrutements se faisaient massivement dans les milieux populaires et dans le monde rural. Encore aujourd'hui, les CESF accédant à la formation viennent principalement de milieux modestes, « *ce qui traduit aussi la faible sélectivité du BTS d'économie sociale familiale par rapport aux concours pour entrer dans les écoles de service social* »<sup>290</sup>.

Une fois diplômées, les CESF seront des travailleurs sociaux et « *L'objectif qui a été tracé est immense : aider les populations à résoudre les problèmes de la vie quotidienne* »<sup>291</sup>. Sur le terrain, les CESF vont désormais « *s'inscrire dans un travail d'équipe en interne, pluri-professionnel et/ou pluri institutionnel* ». Ce travail d'équipe va nécessiter la « *coopération avec d'autres professionnels et institutions* », et la « *coproduction de diagnostics, d'analyses partagées, de projets* »<sup>292</sup>. La collaboration se fera majoritairement avec les assistantes de service social et les éducateurs spécialisés.

---

<sup>288</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p.118.

<sup>289</sup> *Ibid.*

<sup>290</sup> ABALLEA F., p. 219.

<sup>291</sup> VERDES-LEROUX J.

<sup>292</sup> Annexe I.

## 4.2 Les CESF et les autres travailleurs sociaux, des modèles de pensée différents

En 2010, on dénombrait environ 10 000 CESF<sup>293</sup> dont 97% de femmes. En 2007, 958 nouvelles CESF ont été diplômées en France métropolitaine<sup>294</sup>. Elles sont aujourd'hui environ 4 fois moins nombreuses que les assistantes de service social (39 000) et 6 fois moins que les éducateurs spécialisés (63 000) ; ces deux professions sont les partenaires professionnels habituels des CESF. On peut ainsi affirmer que la profession de CESF constitue une minorité parmi ces professionnels.

Selon F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard, les valeurs affichées des CESF : efficacité dans l'action, travail sur le quotidien et concret, se situeraient « *de manière implicite ou explicite [...] en opposition avec les autres travailleurs sociaux* ». Ainsi, ces valeurs s'élèveraient « *contre les dérives « psychologisantes » qui seront éventuellement attribuées aux éducateurs* », et « *à l'impuissance dans l'action, qui sera éventuellement le lot des assistantes sociales, confrontées aux limites de l'intervention en matière de droits sociaux...* »<sup>295</sup>.

Pour schématiser, les CESF seraient en opposition avec les ES et les ASS dans leur vision du travail social et leur modalités d'action. On peut poser ce système d'antagonismes, dans le tableau qui suit, tirés des éléments de l'ouvrage de F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard:

▪ **Tableau n° 4 : Vision du travail et modalités d'actions, les oppositions entre CESF et ASS/ES**

Les conseillères en ESF	Les assistantes de service social Les éducateurs spécialisés
- le concret	- le psychologique
- l'agir au quotidien	- l'impuissance de l'assistance
- l'opérationnel	- les solutions complexes
- l'immédiat	- le différé

Revendiquées par les CESF, ces oppositions peuvent être perçues comme une « *survalorisation* »<sup>296</sup> de leurs compétences par rapport aux autres travailleurs sociaux. Et peut-être ainsi, le signe d'un « *complexe d'infériorité* ». En effet, les auteurs notent que les CESF connaissent des difficultés à se faire « *reconnaître comme travailleurs sociaux à*

<sup>293</sup> Site internet des Actualités Sociales Hebdomadaires , *Les métiers du social*, <http://www.ash.tm.fr/mybdd/moteur-simple/144/4/4/les-metiers-du-social.html>. Consulté en septembre 2011.

<sup>294</sup> Rapport Insee-ORM-Région 2010, *Dynamique des métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle & sportive* - Insee - Rapport d'étude n° 30 - juin 2010.

<sup>295</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p.119.

<sup>296</sup> *Ibid.*

*part entière auprès de leurs « pairs » AS ou éducateurs »*<sup>297</sup>. Aussi, bien que le statut de travailleur social ait été acquis en 1973 avec la création du diplôme d'Etat, les CESF continuent de revendiquer « *bien fort leur appartenance au travail social* ». D'autant plus, que « *les métiers les plus établis (assistants de service social voire éducateurs spécialisés) tentent parfois de le leur contester* »<sup>298</sup>.

Les CESF, au cœur de ce paradoxe, envisagent la fonction de travailleur social comme une spécificité qui oriente la manière de mener les actions : « *Sa spécificité de travailleur social le conduit à intervenir dans un cadre éthique et dans une dynamique de co-construction avec les bénéficiaires des projets qui les concernent* »<sup>299</sup>.

Aussi, la méfiance des travailleurs sociaux, vis-à-vis des CESF, les amènerait à confiner les intéressées « *dans des rôles subalternes et purement techniques (la gestion budgétaire)* »<sup>300</sup>, alors même qu'ils devraient coopérer.

#### **4.2.1 Les assistantes de service social**

On peut faire remonter la naissance de la future profession d'assistante de service social à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle avec les bureaux d'assistance. La professionnalisation du métier se fera dans la première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle avec la création du diplôme d'Etat. La création de l'Association Nationale des Assistantes Sociales Diplômées d'Etat (ANASDE) en 1944, structure la profession et permet l'émergence d'une identité professionnelle forte.

En 2007, 2391 Assistantes de Service Social ont été diplômées en France métropolitaine (2,5 fois plus que les CESF) et on compte actuellement 39 000 ASS en activité. L'assistante de service social intervient auprès de personnes confrontées à « *des difficultés familiales, professionnelles, financières, scolaires ou médicales* ». Elle apporte aide et soutien « *aussi bien psycho-social que matériel, pour les inciter à trouver ou à retrouver une autonomie et faciliter leur insertion sociale et professionnelle* ». Par ses actions, elle contribue « *à créer les conditions pour que les personnes, les familles et les groupes avec lesquels [elle] travaille, aient les moyens d'être acteurs de leur développement et de renforcer les liens sociaux et les solidarités dans leurs lieux de vie* ». Auprès de ces publics, l'ASS agit, dans une approche globale, « *pour améliorer leurs conditions de vie sur le plan social, sanitaire, familial, économique, culturel et professionnel* »,

---

<sup>297</sup> *Ibid.*

<sup>298</sup> ABALLEA F., p. 221.

<sup>299</sup> Annexe I.

<sup>300</sup> ABALLEA F., p. 227.

pour « *développer leurs propres capacités à maintenir ou restaurer leur autonomie et faciliter leur place dans la société [et] mener avec eux toute action susceptible de prévenir ou surmonter les difficultés* »<sup>301</sup>.

En raison de l'évolution de la société et de leur métier depuis les années 1980, les ASS s'inscrivent entre un « *modèle socio-économique* » et un « *modèle psychosociologique* »<sup>302</sup>, soit l'interprétation d'une problématique par son déterminisme socio-économique, ou par son déterminisme social avec une interprétation psychologique.

Aux termes d'aide et d'assistance, les ASS préfèrent désormais celui d'accompagnement social, moins péjorativement connoté. Les champs de la psychanalyse et de la psychologie servent d'appui aux pratiques en aidant « *à mieux comprendre la personne comme « sujet » qui désire, souffre, et qui réagit à un contexte ou à une situation qui lui est imposée* ». La maîtrise d'autres savoirs leur semble indispensable pour éviter la tentation « *de se prendre pour un thérapeute* »<sup>303</sup>, mais surtout pour répondre au mieux aux besoins des publics, grâce à des savoirs en anthropologie, sociologie, droit, économie... La notion de « *relation de confiance* »<sup>304</sup> est souvent utilisée par les ASS dans leur pratique avec les usagers, renforcée par leur astreinte au secret professionnel.

Selon F. Aballea, le repli des assistantes de service social sur « *l'action individuelle de type psycho-clinique* »<sup>305</sup> a permis aux CESF de remplir un vide, en montrant leurs compétences dans les actions collectives et les réponses concrètes.

#### **4.2.2 Les éducateurs spécialisés**

Le métier d'éducateur spécialisé s'est développé sous le régime de Vichy avec l'apparition de la notion d'enfance inadaptée. Les premières écoles d'éducateurs voient le jour entre 1942 et 1944, « *sous le double parrainage du juge pour enfants et du médecin neuropsychiatre* »<sup>306</sup>. C'est en 1967 qu'est créé le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé. Ce métier évoluera d'un « *mode d'observation scientifique* », comme subordonné au médecin psychiatre (années 1950), à un « *mode relation* » où l'éducateur se situe comme

---

<sup>301</sup> Site internet du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, *Portail des métiers de la santé et du social, une formation : Assistant de service social* : URL: [http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/formations-assistant\\_service\\_social-182.html](http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/formations-assistant_service_social-182.html). Consulté en octobre 2010.

<sup>302</sup> LE BOUFFANT C., GUELAMINE F., (2002), *Guide de l'assistante sociale, Institutions, Pratiques professionnelles, Statuts et formation*, Dunod, (coll. Guides), Paris, p. 75.

<sup>303</sup> JOVELIN E., BOUQUET B., p. 142.

<sup>304</sup> *Ibid.*, p.146.

<sup>305</sup> ABALLEA F., p. 228.

<sup>306</sup> JOVELIN E., BOUQUET B.

médiateur (années 1960), pour enfin se situer sur un « *mode accompagnement* », dans une visée d'autonomie et de socialisation de l'individu.

En 2007, on dénombre environ 63 000 éducateurs spécialisés et 4167 nouveaux diplômés en France métropolitaine (4,3 fois plus que les CESF).

Selon L. Cambon, le métier d'éducateur spécialisé peut être défini de multiples façons. D'une manière générale, les éducateurs spécialisés concourent à « *l'éducation d'enfants et d'adolescents ou au soutien d'adultes présentant un handicap, des troubles du comportement ou qui ont des difficultés d'insertion* »<sup>307</sup>. Par le soutien qu'ils apportent et par les projets qu'ils élaborent, ils aident les individus en difficulté « *à restaurer ou à préserver leur autonomie, à développer leurs capacités de socialisation, d'intégration et d'insertion* ». Les éducateurs favorisent les actions de prévention. Leurs interventions se situent « *aussi bien dans le champ du handicap, de la protection de l'enfance, de l'insertion sociale et professionnelle, de la prévention spécialisée* ».

La définition du métier, qui semble faire référence auprès des ES, est celle qu'utilise L. Cambon, en référence à M. Lemay dans « *Un art de la relation* »<sup>308</sup> : « *dans le cadre d'une équipe plus ou moins élargie, il vise par sa manière d'être et sa manière de faire à constituer un lien privilégié de création, d'expression, de réalisation, d'identification et de projection permettant, par sa présence affective, efficace, influente et significative, de proposer à un sujet en difficulté un champ d'expressions sociales l'invitant à se définir et à se redéfinir dans son identité personnelle vis-à-vis d'un groupe social donné* »<sup>309</sup>.

Les éducateurs spécialisés sont intégrés dans le champ socio-éducatif spécialisé. Dans ce cadre, la parole, le langage occupent une place importante dans les pratiques : « *Il n'y a pas un professionnel qui ne se revendique être un spécialiste de la relation, du moins de disposer comme outil principal, des possibilités que le langage lui offre* »<sup>310</sup>.

L'étude de leurs discours indique que les champs disciplinaires, les plus utilisés dans les pratiques, sont « *par ordre d'importance la pédagogie, la psychologie clinique et la psychanalyse, la sociologie et dans une moindre mesure l'ethnologie, le droit [...]* »<sup>311</sup>.

---

<sup>307</sup> Site internet du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, *Portail des métiers, de la santé et du social, une formation : Educateur spécialisé* : URL: <http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/formations-educateur-specialise-199.html>. Consulté en octobre 2010.

<sup>308</sup> J.-L. MARTINET, (1993), *Les éducateurs aujourd'hui* in : CAMBON L.

<sup>309</sup> LEMAY L. in : CAMBON L., p.19.

<sup>310</sup> CAMBON L, p.11.

<sup>311</sup> *Ibid.*, p.96.

▪ **Tableau n°5 : Comparatif des contenus de formation : CESF, ASS et ES**

<b>Conseillère en économie sociale et familiale<sup>312</sup></b>		<b>Assistante de service social<sup>313</sup></b>	<b>Educateur spécialisé<sup>314</sup></b>
Brevet de Technicien Supérieur	Diplôme d'Etat		
Alimentation, Santé, Hygiène	Expertise et Approche psycho-sociale et interculturelle dans les domaines de l'E.S.F	Sociologie, Anthropologie, Ethnologie	Culture générale professionnelle
Habitat-Logement	Consommation, Budget, Surendettement	Economie, Démographie	Economie et société
Sciences physiques	Insertion sociale et professionnelle	Droit	Unité juridique
Economie de marché, Economie sociale et solidaire, Développement durable	Méthodologie de recherche	Théorie et Pratique de l'intervention en service social	Vie collective
Consommation, Budget, Prévention du surendettement	Histoire du travail social, Philosophie de l'action, Ethique, Déontologie	Philosophie de l'action, Ethique	Pédagogie générale, relations humaines
Démarche qualité (sensibilisation)	Sensibilisation aux concepts de Psychologie et Psychanalyse	Psychologie, Sciences de l'éducation, Sciences de l'information, Communication	Approches des handicaps, des inadaptations et pédagogie de l'éducation spécialisée
Gestion des ressources humaines (sensibilisation)	Communication stratégique		Pédagogie de l'expression et techniques éducatives
Méthodologie d'investigation	Partenariat	Santé	Unité de spécialisation
Méthodologie de projet	Politiques sociales, Institutions	Législation et Politiques sociales	
Intervention sur le quotidien et son évolution	ISIC, ISAP		
Techniques d'animation et de formation			
Connaissances des publics			
Supports de communication			
Politiques sociales, Institutions	Stage professionnel : 16 semaines de stage pratique	Stage professionnel : 12 mois de stage pratique	Stage professionnel : 15 mois de stage pratique

<sup>312</sup> Annexe I.

<sup>313</sup> Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Portail des métiers de la santé et du social : *une formation : Assistant de service social.*

<sup>314</sup> *Ibid: une formation : Educateur spécialisé.*

- Le tableau précédent (n°5, p.78) permet de mettre en parallèle les contenus de formation des CESF, des ASS et des ES.

Pour résumer ce chapitre, il ressort que les CESF ont réussi à trouver leur place et leur légitimité dans un contexte social marqué par les difficultés économiques et la précarité.

Néanmoins, elles semblent revendiquer encore un statut de travailleur social, qui ne semble pas réellement acquis, puisque parfois contesté par leurs pairs : les assistantes de service social et les éducateurs spécialisés. En effet, la place des CESF apparaît spécifique dans le champ du travail social, en raison de leur formation, de leur modèle de pensée et de leurs pratiques.

Par son objet d'intervention large, la formation initiale participe de la méconnaissance du métier, voire de l'indistinction entre métiers. Pourtant, la technicité et la spécificité des pratiques professionnelles confèrent aux CESF une identité affirmée autour de valeurs telles que : quotidien, éducatif, concret et efficacité. Cette identité distincte devrait permettre la reconnaissance du métier.

La troisième partie de ce travail va s'attacher à montrer comment le dispositif, dans lequel les CESF évoluent, va continuer à façonner et à modeler les pratiques, la perception du métier et les modèles théoriques. En effet, le processus de l'expérience professionnelle participe de la socialisation par la transmission de savoirs, l'intégration et l'intériorisation de normes. Les contacts professionnels entre les différents métiers, au sein des équipes et avec les partenaires, vont aussi avoir des effets sur les pratiques. Ces effets seront liés aux différentes appartenances de métier, à la reconnaissance des métiers entre eux, aux fiches de poste, ou encore aux partages des tâches. Ce sera, selon F. Osty, la 2<sup>ème</sup> étape de socialisation.

## **TROISIEME PARTIE**

**DES CONSEILLERES EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE  
DANS LE DISPOSITIF  
D'ACTION EDUCATIVE EN MILIEU OUVERT  
DE L'ASSOCIATION MONTJOYE :  
UN CHOIX INSTITUTIONNEL D'« OFFRE SOCIALE »**

La formation initiale permet d'élaborer les futures appartenances de métier. Il en est de même pour l'activité professionnelle qui, par les structures de l'emploi et les pratiques de gestion du personnel, va orienter l'identité : c'est l'identité proposée. Ainsi, l'appropriation de certaines représentations aura pour conséquence d'intérioriser le modèle de métier proposé.

La réforme de la protection de l'enfance du 5 mars 2007 « apporte un regard renouvelé sur l'importance sociale des difficultés rencontrées par des centaines de milliers d'enfants en pointant l'importance de la dimension économique dans la vie familiale et la protection de l'enfant. »  
P. NAVES, 2007, *La réforme de la protection de l'enfance, Une politique publique en mouvement.*

Quand la perception de ses activités et de ses compétences professionnelles (identité assumée) ne sont plus en adéquation avec l'identité proposée, elle sera alors contestée ou refusée. A la croisée de ces attributions identitaires, se trouve l'identité pour autrui.

Ces différentes identités participent de l'incertitude de l'appartenance de métier des CESF. Aussi, cette troisième partie a pour objet d'analyser la place des CESF, dans le cadre du dispositif de la protection de l'enfance, et dans ses modalités d'exercices spécifiques : l'équipe pluridisciplinaire et le travail en partenariat.

## **CHAPITRE 5 - L'AEMO dans le dispositif de la protection de l'enfance : les professionnels et leurs pratiques**

Le champ de la protection de l'enfance a connu d'importantes évolutions depuis le 19<sup>ème</sup> siècle jusqu'à nos jours. Ainsi, le statut et les droits de l'enfant ont largement évolués. La prise de conscience de responsabilités parentales vis-à-vis de l'éducation des enfants, notamment en bas âge, est relativement récente. D'intérêt négligeable, l'enfant a ensuite été considéré comme un « bien pour l'Etat », une force de travail, pour aujourd'hui devoir être protégé par ses parents au niveau physique et moral. Il est aujourd'hui l'objet d'un fort investissement de tous ordres, en particulier pédagogique et éducatif ; c'est le « *caractère supérieur du devoir d'entretien des enfants* »<sup>315</sup>. Ces évolutions ont eu pour conséquence une adaptation des réponses publiques. Le tableau suivant (n°6, p.85), crée grâce aux éléments tirés des ouvrages de P. Straus, M. Manciaux<sup>316</sup>, et P. Naves<sup>317</sup>, retrace les grandes étapes de la protection de l'enfance :

<sup>315</sup> BARBIER J.-M., p.130.

<sup>316</sup> STRAUS P., MANCIAUX M., (1993), *L'enfant maltraité*, Fleurus, Paris, 642 p.

<sup>317</sup> NAVES P., (2007), *La réforme de la protection de l'enfance, Une politique publique en mouvement*, Dunod, Paris, 279 p.

▪ **Tableau n°6 : Les grandes étapes de la protection de l'enfance**

Le 19 <sup>ème</sup> siècle	La loi du 22 juillet 1912 sur la liberté surveillée	Après 1945	La réforme du 5 mars 2007
<p>C'est l'époque du visiteur du pauvre. La famille ouvrière (c'est elle qui est principalement visée) est perçue comme dangereuse et difficile à réformer. La tendance est plutôt à éloigner l'enfant de sa famille qu'à l'épauler dans son rôle éducatif.</p>	<p>Cette mesure d'importation américaine est présentée comme une mesure de surveillance et d'aide. C'est une situation intermédiaire entre la « remise à la famille » pure et simple, et l'envoi en correction. Elle repose sur l'idée que le milieu de vie n'est pas pernicieux mais simplement que l'autorité paternelle a besoin d'être confortée. Mais le premier tiers du 19<sup>ème</sup> siècle fait de la famille la cause quasi unique de la déviance juvénile et ce contexte est peu favorable au principe même d'un travail avec les familles ; la mise en œuvre de la liberté surveillée s'en ressent.</p>	<p>Il faut attendre les lendemains de la seconde guerre mondiale pour voir la liberté surveillée et la surveillance/assistance éducative « mordre » quelque peu sur le placement institutionnel. Le milieu ouvert se développe. La famille n'est plus vue comme coupable mais comme malheureuse. Il ne s'agit plus principalement de la punir en la privant de ses enfants mais de l'aider.</p>	<p>Elle prend désormais appui sur la notion de « <i>l'intérêt de l'enfant</i> » qui doit « <i>guider toutes décisions le concernant</i> ». En ce qui concerne l'AEMO, le maintien du mineur est privilégié, chaque fois qu'il est possible, dans son milieu naturel. La réforme du 5 mars 2007 apporte un regard renouvelé sur l'importance sociale des difficultés rencontrées par des centaines de milliers d'enfants en pointant l'importance de la dimension économique dans la vie familiale et la protection de l'enfant. Il est désormais inscrit dans le Code d'Action Sociale et des Familles (CASF) que l'existence de difficultés sociales et matérielles a un impact défavorable sur la protection due aux enfants. Ainsi, une des nouvelles mesures de la réforme de la protection de l'enfance est <b>l'instauration de mesures d'accompagnement en Economie Sociale et Familiale.</b></p>

### 5.1 L'économie sociale familiale dans le champ de la protection de l'enfance

Les actions du dispositif de la protection de l'enfance sont traditionnellement inscrites dans les champs de la pédagogie et de l'éducatif. En effet, les mesures proposées ne peuvent être justifiées uniquement par des raisons sociales ou économiques, car leur vocation première est éducative.

Pourtant, dès le 19<sup>ème</sup> siècle, la pauvreté est souvent la « toile de fond » de la vie des familles suivies par les dispositifs de la protection de l'enfance. Et le contexte socio-économique actuel accentue davantage leurs problèmes. Ainsi, l'instabilité des parcours de vie et la situation socio-économique vécue par les familles ont des répercussions sur les enfants. En effet, la précarité est source de « *relations d'attachement insécurisées et de difficultés scolaires* »<sup>318</sup>. C. Barroux-Chabanol indique que le bon développement d'un enfant nécessite des conditions de vie propices telles qu'un logement adapté et calme, la qualité du quartier environnant et des ressources suffisantes pour accéder aux équipements extérieurs. Or, au vu du profil des familles, ces conditions ne sont souvent pas réunies. De même, l'instabilité locative, le surpeuplement et la promiscuité auxquels elles sont confrontées, nuisent à la qualité des relations parents-enfants.

Aussi, les CESF vont faire leur apparition dans le champ de la protection de l'enfance grâce à la réforme du 5 mars 2007. Cette loi officialisera la reconnaissance des effets négatifs des conditions socio-économiques sur les familles et proposera des mesures d'accompagnement en économie sociale et familiale comme réponse possible. A côté des spécialistes de l'éducation, apparaissent des spécialistes de la vie matérielle quotidienne.

Pourtant, selon certaines CESF, cette reconnaissance par le législateur n'est pas révélatrice de la reconnaissance sur le terrain : « *les conseillères ESF sont reconnues dans la protection de l'enfance [...] mais pour en arriver là [...], il a fallu que beaucoup de conseillères se battent [...] pour faire reconnaître l'importance de l'environnement social dans le développement de l'enfant, et ce n'est pas encore vraiment acquis mais en tout cas le législateur l'a déjà pris en compte* »<sup>319</sup>.

Si, selon l'INSEE, l'éducation et le soin aux enfants sont intégrés dans le champ de l'économie familiale, c'est par leur intervention sur le volet socio-économique que la présence des CESF, dans la protection de l'enfance, est aujourd'hui légitimée.

---

<sup>318</sup> C. BARROUX-CHABANOL, (juin-septembre 2009), *L'école des parents*, Dossier Enfance et pauvreté, n°579.

<sup>319</sup> Annexe VI : E4.

## 5.2 L'Action Educative en Milieu Ouvert en France

Les mesures éducatives, telles que l'Action Educative en Milieu Ouvert, font partie du système de la protection de l'enfance et s'adressent aux enfants « *en danger* ». La dernière réforme, datant du 5 mars 2007, insiste sur le maintien du mineur, « *chaque fois qu'il est possible* », dans son milieu actuel.

Ainsi, les mesures d'AEMO, ordonnées par un Juge des enfants, participent à ce maintien au domicile en apportant « *aide et conseil* » aux parents, afin de rétablir un cadre de vie sécurisant pour l'enfant.

### 5.2.1 Eléments contextuels : principes et missions de l'AEMO

Créée par l'ordonnance du 23 décembre 1958 relative à la protection judiciaire de l'enfance en danger, l'AEMO devient une nouvelle compétence du juge des enfants. Le texte législatif, plusieurs fois modifié depuis, est intégré au code civil :

Article 375 :

« *Si la santé, la sécurité ou la moralité d'un mineur non émancipé sont en danger, ou si les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises, des mesures d'assistance éducative peuvent être ordonnées par justice [...].* »

Article 375-2 :

« *Dans ce cas, le juge désigne [...] un service d'éducation ou de rééducation en milieu ouvert, en lui donnant mission d'apporter aide et conseil à la famille, afin de surmonter les difficultés matérielles et morales qu'elle rencontre.* »

Le ministère de la Justice est le ministère de tutelle de l'AEMO. C'est une compétence étatique, qui est sous compétence conjointe de la Protection Judiciaire de la Jeunesse et du Conseil Général<sup>320</sup>. Les départements consacrent en moyenne 5 milliards d'euros par an à la protection de l'enfance. La réforme de la protection de l'enfance de 2007 renforcera les compétences du Conseil Général, instaurant avec le département, chef de file de l'action sociale, de nouveaux rapports d'autorité<sup>321</sup>.

---

<sup>320</sup> Depuis les lois de décentralisation de 1982 et 1984, le président du Conseil Général est investi de l'essentiel des missions dans les domaines de l'Aide Sociale à l'Enfance et de la Protection Maternelle Infantile. Le financement est une compétence du Président du Conseil Général, qui arrête chaque année le prix de journée par enfant, après la procédure budgétaire contradictoire (le budget départemental comprend au sein du chapitre Aide Sociale à l'Enfance une ligne consacrée à l'AEMO).

<sup>321</sup> Art. L. 121-1 du CASF : le département définit et met en œuvre la politique d'action sociale, en tenant compte des compétences confiées par la loi, à l'Etat, aux autres collectivités territoriales [...] il coordonne les actions menées sur son territoire qui y concourent.

En 2006, 143 455 mesures d'AEMO ont été prononcées par les Juges des enfants au niveau national<sup>322</sup>. Ces mesures s'adressent à des enfants en danger, mais cette notion de danger recouvre des situations diverses et peut concerner :

- la santé et la sécurité physique (absence de soins médicaux ; violences),
- la santé mentale ou psychologique (carences affectives, troubles du comportement),
- la moralité (délinquance),
- les carences éducatives (rupture avec la cellule familiale, retard scolaire),
- la sécurité matérielle (conditions de logement précaires).

Ainsi, les études montrent que la majorité des mesures est ordonnée pour des carences éducatives (30%). Les motifs sont ensuite des situations matérielle difficiles (14%), des conflits entre parents (12%), des problématiques d'alcoolisme, de drogue, de maladie (11%), une défaillance maternelle (9%), des mauvais traitement à l'enfant (6%), des violences au sein de la famille (5%), des parents se disputant la résidence (5%), une délinquance des parents (2%), des viols, incestes et d'autres problématiques (2%).

Dans les motifs d'ordonnance, on peut ajouter : un absentéisme scolaire, une déscolarisation, une recherche de placement, une aide à l'insertion professionnelle et scolaire, voire de la prostitution. Mais les motifs diffèrent selon les tranches d'âges : carences éducatives plus fréquentes dans les tranches 0/13 ans, conflits parents-enfants et problèmes scolaires dans les tranches 11/16 ans. Les fugues apparaissent aux alentours de 16 ans.

Selon les problématiques familiales, l'action éducative s'articule alors autour de 2 axes.

D'une part, l'intervention s'effectue auprès des parents par : un soutien à la fonction parentale, une analyse de la situation afin de résoudre voire de réduire les conflits, des accompagnements dans les démarches d'insertion et face aux difficultés sociales et professionnelles rencontrées.

D'autre part, l'intervention s'adresse aux mineurs : en luttant contre un éventuel désinvestissement scolaire, en construisant un projet professionnel, en participant à l'ouverture sur l'extérieur par le biais d'activités, en mettant en place un espace de parole.

---

<sup>322</sup> Ministère de la Justice, (2010), *tableaux de bord des tribunaux pour enfants*, [http://www.justice.gouv.fr/art\\_pix/1\\_stat\\_chiffrescles10\\_20101213.pdf](http://www.justice.gouv.fr/art_pix/1_stat_chiffrescles10_20101213.pdf).

Le profil des familles bénéficiant d'une mesure d'AEMO met en exergue leur fragilité sur le plan socio-économique.

### **5.2.2 Populations suivies : un profil sociologique homogène**

Ainsi, les caractéristiques nationales<sup>323</sup> des familles bénéficiant d'une mesure d'AEMO sont les suivantes : un important pourcentage de parents vivent seuls (incontestablement plus que l'ensemble de la population générale des mêmes âges) ; la profession des pères est généralement peu connue des professionnels des services<sup>324</sup>.

L'ensemble des études soulignent la faiblesse des ressources économiques et insiste sur le faible pourcentage des revenus tirés de l'activité salariale ; les difficultés économiques sont présentes pour 46% des mères, 63% des pères, et 8% ont un dossier de surendettement. Les demandes de secours financiers s'établissent pour 25 à 40% des familles. 79% des familles sont locataires ; les logements étant souvent sur-occupés (65% des enfants n'ont pas de chambres particulières).

Concernant la santé des parents, le premier élément descripteur tant pour les pères que les mères est l'alcoolisme (il est remarqué que l'alcoolisme semble cité une fois sur deux chez les pères), le second concerne les problèmes d'ordre psychologique (plus important chez les mères), notamment des tentatives de suicide, des hospitalisations psychiatriques et des troubles psychologiques.

Les rapports avec le voisinage et le réseau relationnel paraissent pauvres. Quand ce dernier existe, il en lien avec le réseau familial.

Enfin, les familles connaissent une forte mobilité ; depuis leur naissance, les jeunes ont connu une moyenne de 4 déménagements.

Concernant les jeunes suivis en AEMO, leur profil est le suivant : seulement 1/3 d'entre eux vit avec les deux parents ; l'équilibre familial est reconnu précaire. La majorité des jeunes appartient à des fratries pluri parentales (5,4 enfants par famille).

Les jeunes sont à 55% de sexe masculin. Les tranches d'âges sont inégalement réparties ; la moitié de la population étudiée est constituée de jeunes de 12 à 18 ans.

---

<sup>323</sup> DURNING P., CHRETIEN J. (coord. par), (2001), *L'AEMO en recherché, L'état des connaissances, L'état des questions*, Matrice, (coll. Points d'appui), Vigneux sur Seine, 214 p.

<sup>324</sup> Dans le cas contraire, le taux d'inactivité est important chez les pères (20 à 40%), et très important chez les mères (40 à 60%). Les parents qui exercent une profession sont quasi exclusivement ouvriers ou employés (60% des pères et 25% des mères).

Indépendamment des carences éducatives, les difficultés des jeunes diffèrent selon leur sexe ; les garçons sont plus souvent signalés pour des délits, des violences sur autrui et des déscolarisations ou des problèmes de redoublement. Les filles sont plus souvent victimes d'abus sexuel. Chez ces dernières, les fugues et les tentatives de suicide sont plus fréquemment mentionnées.

Concernant leur santé, les études observent qu'elle est meilleure que celle des parents, même si le pourcentage des troubles psychologiques n'est pas négligeable.

En conclusion, malgré l'absence dans les services d'analyses multivariées, les études réalisées sur différentes équipes d'AEMO par P. Durning et J. Chretien, convergent sur le fait que le profil sociologique des familles est assez homogène.

Près d'une mesure d'AEMO sur sept (1/7), est ordonnée au motif de situations matérielles difficiles. En effet, la majorité des parents rencontre des situations sociales très précarisées et cumule les difficultés sociales : familles monoparentales, faiblesse des ressources économiques et difficultés financières, mal-logement, pauvreté du réseau relationnel, problèmes de santé, etc. Le profil des familles fait préciser à P. Straus et M. Manciaux la probabilité de voir apparaître plus fréquemment dans les études les familles défavorisées du fait de leur exposition importante au contrôle social, administratif voire judiciaire ou policier.

Au cœur du champ socio-éducatif, les mesures d'AEMO sont exercées par des professionnels de l'enfance, dont l'objectif premier est de protéger l'enfant dans son cadre familial. Ainsi, ils vont être amenés à accompagner les familles, afin de faire cesser la notion de danger, en apportant « *aide et conseil* ».

### **5.3 Les professionnels et leurs pratiques en AEMO**

Cette activité spécifique est exercée par une équipe pluridisciplinaire. Il n'existe pas de recensement national de la composition des équipes en AEMO. Néanmoins, la présence de CESF en AEMO semble rare.

Les professionnels chargés de cette mission<sup>325</sup> sont le plus souvent des éducateurs spécialisés (62,30%) et des assistantes de service social (14,43 %). Les travailleurs sociaux sont majoritairement des femmes, avec une moyenne d'âge de 42 ans et une ancienneté en

---

<sup>325</sup> DURNING P., CHRETIEN J.

AEMO d'une moyenne de 19 ans. L'AEMO est rarement un premier poste et les professionnels tendent à y rester.

En moyenne, un intervenant socio-éducatif en AEMO accompagne 32 mineurs ; l'éventail se situant entre 25 et 40 mineurs. La pratique professionnelle est prioritairement une pratique exercée seul à 84,85 %.

### 5.3.1 Les références théoriques

L'intervention socio-éducatrice peut être définie comme une « *aide aux parents pour assurer les tâches éducatives* »<sup>326</sup>. Les actions s'inscrivent ainsi dans les domaines affectifs, relationnels et psychologiques, mais aussi en ce qui concerne la situation scolaire, professionnelle ou matérielle, ou les questions de santé de l'enfant. Le travail éducatif se pratique essentiellement à travers l'échange verbal, les entretiens individuels ou familiaux au domicile, les accompagnements dans les démarches auprès des principaux partenaires.

Les références théoriques principalement utilisées comprennent la psychanalyse, l'ethnopsychiatrie, l'analyse systémique et la thérapie familiale ; très exceptionnellement sont évoqués des choix théoriques qui s'appuient sur la dimension sociale.

Ainsi, selon P. Durning et J. Chretien, les situations sont analysées par un « *paradigme de type psycho-familial* », les explications sociologiques ou de « *type psycho-social sont presque totalement absentes* ». La personnalité et l'histoire familiale sont ainsi mises en avant dans les analyses, au détriment du contexte socio-économique. C'est la « *relation* » avec la personne humaine (approche psychologique) qui est valorisée. Selon F. Alfoldi<sup>327</sup>, l'utilisation de « *concepts psychanalytiques et systémiques* » serait plus « *directement applicables* », et justifiée par l'échelon individuel de l'enfant dans sa famille.

Par conséquent, « *la parole du psychologue ou du psychiatre a un poids déterminant* »<sup>328</sup>, et c'est pourquoi dans la majorité des équipes pluridisciplinaires, un psychologue est présent. Il intervient en direction de l'équipe, des éducateurs, des familles et de l'institution, et participe, au sein de l'équipe, à l'élaboration du projet d'action éducative.

---

<sup>326</sup> FABLET D. (coord. par), (2007), *Les professionnels de l'intervention socio-éducatrice, Modèles de référence et analyses de pratiques*, L'Harmattan, Paris, 238 p.

<sup>327</sup> ALFOLDI F., (2002), *Mille et un jours d'un éducateur, Vivre l'action éducative à domicile*, Dunod, Paris, 185 p.

<sup>328</sup> HATZFELD H., p.77.

Auprès des professionnels, le psychologue est vu comme un soutien technique en apportant une « réassurance chez l'éducateur » et « une mise en sens dans ses interventions »<sup>329</sup>.

### **5.3.2 L'importance du travail en équipe pluridisciplinaire et de l'appartenance institutionnelle**

Les mesures d'AEMO sont exercées par des équipes pluridisciplinaires. L'article L.312-1 de la réforme du Code de l'Action Sociale et des Familles indique ainsi que les prestations délivrées par « *les services mettant en œuvre les mesures éducatives ordonnées par l'autorité judiciaire en application des articles 375 à 375-8 du code civil ou concernant des majeurs de moins de vingt et un ans* » sont réalisées par « *des équipes pluridisciplinaires qualifiées* ».

Selon E. Vidalenc, cette modalité de travail est considérée comme une « coopération »<sup>330</sup> entre différents professionnels. Nécessaire, le travail en équipe est aussi source de tensions, en raison des divergences de représentations entre professionnels, et des réalités de terrain souvent difficiles. Ainsi, « *la différence entre collègues est certes une richesse mais d'abord une souffrance* »<sup>331</sup>. Par les différences de pratiques professionnelles, le collègue de travail peut « *se révéler menaçant dans sa différence* »<sup>332</sup>. En outre, il apparaît que la nature même de la mission, « le travail sur autrui », engendre des difficultés à travailler ensemble. Ainsi, « *La confrontation à la différence des autres membres de l'équipe est difficile. La relation d'aide implique une part d'investissement personnel et de positionnement professionnel qui vont se répercuter sur les relations entre les membres de l'équipe. L'équipe peut ainsi être un lieu déstabilisant et conflictuel* »<sup>333</sup>.

Ainsi, la différence de pratiques professionnelles peut déstabiliser le travail en équipe. L'équipe devient alors le lieu de la confrontation ou de l'indistinction des pratiques, liées aux diverses appartenances de métier.

De plus, les pratiques professionnelles sont marquées par la « culture d'entreprise », soit l'histoire et le rôle des fondateurs d'une institution. Ainsi, « *l'appartenance à l'association et la référence à sa problématique propre viennent en grande partie supplanter les*

---

<sup>329</sup> VUE-ARTAUD C., (2006), *Rôle et fonction du psychologue dans une équipe pluridisciplinaire en AEMO*, Le Journal des psychologues, n° 242, p. 28-32.

<sup>330</sup> VIDALENC E. in : BESSE B. (en collaboration), (publié le 21 octobre 2010), *Le partenariat dans le travail social*, Centre de Ressources en Sciences Médico-sociales d'Île de France, <http://rnrsms.ac-creteil.fr/spip/spip.php?article150>, p.21.

<sup>331</sup> *Ibid.*.

<sup>332</sup> *Ibid.*.

<sup>333</sup> *Ibid.*.

*particularités d'origine et de formation initiale* »<sup>334</sup>. Ainsi, selon F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard, on trouve dans certaines institutions une « *forme d'indifférenciation des travailleurs sociaux* » et le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires y est particulier. La notion d'équipe est revendiquée et prend une place importante, pour les professionnels et l'institution. Cependant, les équipes, composées de profils très diversifiés, se positionnent plutôt dans le développement d'une « *complémentarité des approches professionnelles* », que dans l'organisation d'une « *différenciation des tâches* ». C'est alors « *l'unicité des fonctions et des obligations* »<sup>335</sup> qui soude l'équipe pluridisciplinaire.

De plus, l'autre conséquence de la mission commune est de rechercher « *une seule et unique représentation à partir de l'expression de chacun, ce qui conduit à des réunions interminables, chacun cherchant à convaincre l'autre de la validité de sa représentation* »<sup>336</sup>. Les situations de rencontre interprofessionnelle en équipe pluridisciplinaire vont ainsi « *convoquer de manière exigeante les principes fondamentaux de respect et de souci d'équité : compréhension de positionnements différents, considération pour les autres champs conceptuels, estime de soi et de son identité professionnelle* »<sup>337</sup>.

Aussi, dans cette modalité d'intervention, une identité de métier affirmée est nécessaire afin de faire reconnaître la spécificité des actions et de l'analyse.

L'objectif du prochain chapitre est d'observer, dans une institution œuvrant dans le cadre de la protection de l'enfance, comment l'appartenance de métier des CESF s'élabore, compte tenu du cadre d'emploi (fiche de poste, missions), du travail en équipe pluridisciplinaire mais aussi des contraintes liées aux attentes des partenaires. Des documents internes (rapports d'activités, protocole), ainsi que les résultats obtenus par la recherche (questionnaires, Q-sort et entretiens) serviront à analyser ces éléments

Sur le thème du partenariat dans le travail social, je me suis appuyée sur les travaux de différents auteurs, tels que C. Merini, F. Dhume et M. Chauvière. Les ouvrages de L. Cambon et F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard, m'ont servi à traiter les sujets relatifs à la notion d'équipe, et aux métiers d'ES et de CESF.

---

<sup>334</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., p. 101.

<sup>335</sup> *Ibid.*, p. 101.

<sup>336</sup> VIDALENC E. in : BESSE B., p. 21.

<sup>337</sup> DUJARDIN D. in : BESSE B., p. 24.

## **CHAPITRE 6 - Des CESF en AEMO au sein de l'association Montjoye, une illustration des incertitudes de l'appartenance de métier**

### **6.1 L'AEMO à l'association Montjoye**

L'association Montjoye, créée en 1949, est une association loi 1901, à but non lucratif qui se positionne dans les domaines de la prévention, de l'éducation et de l'insertion des enfants, des jeunes majeurs et de leurs familles.

C'est en 1961 qu'est créé le service d'AEMO. Le conventionnement de ce service par l'Aide Sociale à l'Enfance a été obtenu en septembre 1970. Le fonctionnement et les valeurs du travail exercé en AEMO découlent des références éthiques de l'association et des orientations législatives récentes, notamment la loi du 2 janvier 2002<sup>338</sup>, la loi du 5 mars 2007 relative à la protection de l'enfance, les articles 375 et suivants du code civil et le décret 2002-361 du 15 mars 2002 modifiant le Nouveau Code de Procédure Civile et relatif à l'assistance éducative (articles 1181 à 1200-1).

Le service AEMO s'est essentiellement centré sur les mesures judiciaires au 1<sup>er</sup> trimestre 2005 suite à la création du service d'Aide Educative à Domicile (AED), qui remplace l'AEMO administrative.

### **6.2 Profil sociologique de la population accompagnée**

Dans les Alpes maritimes, en 2006, 2137 mesures d'AEMO ont été prononcées par le tribunal de Nice et de Grasse<sup>339</sup>.

L'enquête<sup>340</sup> réalisée pour le rapport d'activité 2007 de l'association Montjoye, sur 2 équipes d'AEMO, indique que les motifs à l'origine de l'assistance éducative sont en majorité les conflits de couple, et les pathologies mentales des parents. En outre, les études réalisées sur 5 équipes notent un besoin important au niveau social.

En effet, la majorité des familles est monoparentale (63%) et sans activité professionnelle (62% des mères). La situation de l'habitat indique que 80% des familles sont locataires. Quant à la situation financière, elle est instable dans 50% des cas (endettement à plusieurs niveaux, 8% en procédure de surendettement).

---

<sup>338</sup> La loi 2002-2 relative à la rénovation de l'action sociale et médico-sociale rappelle les droits fondamentaux des usagers dans les structures sociales et médico-sociales et à ce titre prévoit la mise en place d'un certain nombre de documents : projet de service, règlement de fonctionnement, document individuel de prise en charge (DIPC), livret d'accueil intégrant la chartre des droits et des libertés de la personne accueillie et les informations relatives aux modalités de contact avec une personne qualifiée.

<sup>339</sup> Tableaux de bord des tribunaux pour enfants.

<sup>340</sup> Annexe XVI.

Si 50% des familles n'expriment pas de difficultés sociales, cela ne signifie pas forcément qu'elles n'en ont pas. Les autres familles (25%) sont aidées par les CESF de l'AEMO : les plus lourdement en difficulté financière, ou celles qui mettent en avant une difficulté financière directement associée à leur défaillance de la protection des enfants. Pour 8% des familles, il existe un suivi par une déléguée à la tutelle, et 14% disent aller voir ponctuellement des assistantes de service social des Circonscriptions d'Actions Médico-sociales, ou d'autres services sociaux : hôpital, Caisse Primaire d'Assurance Maladie, Caisse d'Allocations Familiales.

D'une manière générale, les familles suivies sont des parents isolés ou des couples en conflits, de toutes origines. Les parents souffrent d'isolement social, de fragilités psychologiques, de pathologies psychiatriques. Concernant l'emploi, la santé, le logement et le budget, les situations sont précaires. Les problèmes alcooliques ou de handicap sont fréquents. De plus, on constate des difficultés dans la gestion budgétaire et administrative de la vie quotidienne. Les ressources familiales du foyer dans lequel vivent les enfants sont plutôt faibles et instables, même lorsque les parents exercent une activité professionnelle (ouvriers et employés pour 1/3 d'entre eux). La plupart des familles perçoivent des minimas sociaux (RMI, API<sup>341</sup>, Allocation Adulte Handicapé). Ainsi, la moitié des enfants vit dans une situation financière instable, voire d'endettement.

Au vu du profil des familles suivies dans le cadre des mesures d'AEMO, l'association Montjoye propose un équipement pluridisciplinaire et transversal. Aussi, les équipes sont composées de : sept éducateurs spécialisés, un psychologue<sup>342</sup>, une conseillère en économie sociale familiale, un chef de service<sup>343</sup> et une secrétaire.

---

<sup>341</sup> Le Revenu Minimum d'Insertion et l'Allocation Parent Isolé ont été remplacés, en 2009, par le Revenu de Solidarité Active (RSA socle et RSA activité).

<sup>342</sup> « Le psychologue aide à la conception du projet individualisé en fonction de sa lecture des situations familiales en lien avec sa formation spécifique. Il contribue à la compréhension de la situation familiale pour les professionnels de l'équipe comme pour les usagers accueillis. Il travaille en lien avec les institutions médicales et médico-sociales impliquées auprès des enfants et des parents suivis par le service, dans l'intérêt de l'enfant. Il contribue à l'accompagnement éducatif et participe aux entretiens individuels ou familiaux avec l'éducateur. Il propose aux mineurs et à leurs familles un espace de parole spécifique pouvant déboucher sur un soutien ou un accompagnement psychologique, dans la perspective de prévenir une aggravation des troubles repérés ou de préparer la mise en place d'un travail thérapeutique à l'extérieur. Il propose une orientation et accompagne les familles vers des institutions spécialisées dans le suivi et le soin d'ordre psychopathologique ».

<sup>343</sup> « Le chef de service met en œuvre le projet de service, veille au respect de ses orientations et de ses principes et contribue à son évolution. Il organise et contrôle l'activité des équipes afin de garantir

## **6.3 Les professionnels en AEMO à Montjoye**

### **6.3.1 L'éducateur spécialisé**

Dès le début de la création des services, le métier d'éducateur spécialisé a été choisi pour exercer les mesures d'AEMO. Pour l'institution, ce profil correspondait aux missions d'actions éducatives et au public des mineurs en difficulté. Ce choix s'est opéré aussi selon les critères établis par la Protection Judiciaire de la Jeunesse, et les orientations du financeur.

Selon le projet de service, l'éducateur spécialisé est le référent de l'accompagnement de vingt-cinq enfants et de leurs familles. Il a pour mission d'évaluer les difficultés familiales, de favoriser la parole de l'enfant et de proposer un projet individualisé élaboré avec l'équipe et la famille. Il participe au travail d'équipe pluridisciplinaire. Il apporte aide et soutien aux représentants de l'autorité parentale tout au long de l'accompagnement, en ayant une place centrale dans l'élaboration et la conduite de stratégies de changement, la définition des objectifs et des moyens pour y répondre. Il aide le mineur à exprimer sa représentation de la situation, ses projets d'avenir, ses difficultés, ses souhaits en garantissant une fonction importante d'écoute. Il aide l'enfant à développer et valoriser ses capacités personnelles. Il organise des activités individuelles ou collectives avec les enfants et/ou parents accueillis. Il rédige les écrits de l'action éducative, en lien avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire intervenant auprès de la famille et du chef de service. Il se rend aux audiences du tribunal pour enfants et maintient un lien partenarial avec le Juge des enfants, en concertation avec le chef de service.

L'éducateur spécialisé, par sa mission, est au cœur du partenariat nécessaire au déroulement de la mesure. Ainsi, il est en contact avec différents organismes et institutions liés au suivi des mineurs : écoles, centres de formations, foyers de l'enfance, tribunal, Centre Médico-Psychologique... mais aussi de leurs familles : Circonscription d'Actions Médico-Sociale, organismes de tutelles...

---

l'efficience de la prise en charge. Il garantit la pertinence des projets d'intervention et leur élaboration pluridisciplinaire ».

En tant que référent de la mesure éducative, c'est à l'éducateur spécialisé que revient la mission de repérer les problèmes nécessitant l'intervention des autres professionnels de l'équipe, comme le psychologue ou la CESF. C'est ainsi en fonction de sa vision des difficultés familiales, que la CESF est généralement amenée à rencontrer et à intervenir auprès d'une famille.

### 6.3.2 La conseillère en ESF

#### 6.3.2.1 Historique et choix d'embauche des CESF à Montjoye

Initialement, l'association Montjoye avait fait le choix d'embaucher des assistantes de service social pour traiter des problématiques sociales et du volet socio-économique des mesures d'AEMO. Cette composition d'équipe, ES/ASS, a ainsi duré une dizaine d'années. Puis le Conseil Général, par le biais de l'Aide Sociale à l'Enfance, a souhaité voir évoluer cette composition. Observant que des ASS étaient déjà présentes en Circonscription d'Actions Médico-Sociale, le Conseil Général a estimé plus pertinent de faire appel à des CESF. Ainsi, selon un membre du Conseil d'Administration, le profil des CESF « *complétait la prise en charge de la famille* », d'autant plus que celle-ci présentait souvent « *des difficultés budgétaires* »<sup>344</sup>. Des CESF ont alors été recrutées et, dans les années 1980, on comptait dans les équipes trois CESF et deux monitrices d'enseignement ménager.

En outre, ce choix s'est opéré en raison du partenariat important des équipes d'AEMO avec les CAMS. Les ASS de CAMS traitaient les dossiers de droit commun et « *par opposition, par comparaison, par complémentarité plutôt il était intéressant d'embaucher des conseillères ESF qui étaient spécifiquement sur l'action éducative* »<sup>345</sup>. Ainsi, « *l'économie sociale familiale [...] créait un complément d'intervention avec l'ASS* »<sup>346</sup>. Selon une CESF de l'association, la position du Directeur Général de l'époque semble également avoir eu une influence importante dans ce choix, car celui-ci « *pensait que la conseillère ESF était plus opérante, plus opérationnelle, plus efficace en action éducative qu'une assistante sociale, qui d'après lui, faisait la même chose qu'une assistante sociale en circonscription* »<sup>347</sup>.

---

<sup>344</sup> Annexe VII : E1.

<sup>345</sup> Annexe VI: E4.

<sup>346</sup> *Ibid.*

<sup>347</sup> *Ibid.*

Ainsi, le métier de CESF a été choisi pour composer les équipes pluridisciplinaires dans l'objectif d'une complémentarité de profil avec les assistantes de service social des CAMS, partenaires principaux des missions d'AEMO.

### **6.3.2.2 Des actions cadrées par le dispositif de protection de l'enfance**

Selon le projet de service, la CESF intervient en binôme avec l'éducateur pour déterminer les actions nécessaires à mettre en œuvre auprès des parents dans l'intérêt des enfants. Son intervention n'est pas systématique auprès de toutes les familles et dépend de la difficulté parentale. Son intervention a pour objectif de favoriser l'accès aux droits et de mettre en œuvre, avec la famille, des réponses adaptées à ses difficultés sociales et matérielles. Elle étudie et favorise l'autonomie d'action de la famille auprès des institutions en lui proposant un accompagnement adapté dans les démarches administratives et sociales. Elle participe, par ses actions de requalification des parents dans les démarches du quotidien, au soutien à l'exercice de la parentalité. Elle contribue, à l'échelle de l'équipe, à l'analyse des situations familiales et à l'élaboration des projets d'intervention éducatifs prenant en compte les réalités matérielles et sociales, les difficultés relatives à la santé et à l'hygiène, le logement, le budget et le surendettement éventuel des familles.

Elle est en lien partenarial avec les acteurs institutionnels qui peuvent apporter leur aide aux accompagnements des familles, notamment avec les référents des CAMS, les partenaires du logement social, les associations de quartier et les centres sociaux. Elle peut se rendre aux audiences du Tribunal pour enfant, avec l'éducateur ou le suppléer si nécessaire. Elle concourt à la rédaction des écrits que présente l'éducateur lorsqu'elle est intervenue dans la famille.

En lien avec leur mission de protection de l'enfance, l'objectif affiché des CESF est d'aider « *les parents à résoudre leurs difficultés sociales, matérielles, économiques pour l'instauration d'un contexte quotidien sécurisant et épanouissant pour chaque membre de la famille* »<sup>348</sup>. Ainsi, elles disent participer à « *valoriser, rassurer les parents dans leur capacités à être des parents responsables et des personnes insérées dans la société (pour la transmission faite aux enfants)* » et favoriser « *leur autonomie* »<sup>349</sup>.

À la demande de leur direction, les CESF ont formalisé la finalité de leur action comme : « *la réappropriation par les parents de leurs responsabilités parentales, la réassurance de*

---

<sup>348</sup> Annexe XIII.

<sup>349</sup> Annexe IV.

leurs capacités à gérer, à anticiper le quotidien de façon autonome et à les aider à assurer le confort et la sécurité matérielle de leurs enfants »<sup>350</sup>. Les actions des CESF sont ainsi orientées par la mission de protection de l'enfance et inscrites dans la notion de danger relative aux difficultés matérielles.

### **6.3.2.3 Des actions auprès des familles orientées par la formation initiale : le quotidien, le concret, le conseil, et les interventions collectives**

Lorsqu'elles évoquent leurs pratiques, les CESF indiquent avoir une « *vision globale des problématiques sociales* ». D'une manière générale, elles exercent un « *accompagnement social, administratif, financier des parents* », et mènent « *des actions d'accompagnement, de soutien à la famille dans les domaines de l'ESF* ». Ainsi, elles interviennent sur la « *gestion du quotidien* », sur « *l'insertion sociale* », et par leurs actions contribuent à la « *valorisation des capacités sociales adultes* ». Dans cet objectif, elles proposent de « *l'aide et du soutien aux familles, aux parents en difficulté par des conseils, des accompagnements, une aide à l'organisation* », lesquels relèvent des « *différents domaines touchant la vie et l'organisation du quotidien (droits, logement, budget, orientations)* ». Aussi, les CESF disent « *repérer et s'appuyer sur les ressources et les capacités des personnes à se mobiliser pour trouver des solutions* ». Par leur observation du « *fonctionnement des personnes face à leurs difficultés* », elles participent à la « *une prise de conscience des difficultés éducatives* » par les parents.

Il apparaît donc que les actions des CESF sont orientées par leur formation initiale, laquelle les amène à intervenir, de manière concrète, sur les domaines dit « du quotidien » (administratif, logement, budget, santé, insertion). Dans cette logique, une CESF évoque l'importance, voire la nécessité, de débiter son intervention par un support. Il s'agit souvent, si la demande n'émane pas de la famille elle-même, d'une action en lien avec le quotidien : « *Le support, il y est toujours, je n'arrive pas comme ça la bouche en cœur [...]. On trouve avec l'éducateur le support qu'il faut [...] pour m'introduire dans la famille, souvent ça tourne autour des papiers, pas forcément de l'administratif mais des papiers, à ranger, à trier et autour de ça après on discute. Mais il y a toujours un support,*

---

<sup>350</sup> Annexe XIII.

*moi j'ai du mal à arriver chez les gens si je n'ai pas de support* »<sup>351</sup>. L'action concrète à mener apparaît comme essentielle dans l'intervention des CESF.

Toujours grâce à leur formation, les CESF se positionnent en conseiller. Ainsi, l'étude des écrits met en exergue que celles-ci conseillent, sur les domaines relevant de l'ESF.

Les conseils concernent par exemple :

- la gestion financière : payer ses factures, son loyer ; solliciter des échéanciers lorsque les factures sont trop élevées ou si des dettes existent ;
- la situation administrative : proposer d'accéder et de régulariser les différents droits (CAF, sécurité sociale...), de médiatiser les relations avec les partenaires ;
- la situation des enfants : conseiller sur les inscriptions à la cantine, aux centres aérés ;
- l'insertion sociale et professionnelle : proposer des orientations adaptées afin de rompre l'isolement social ou reprendre une activité.

Ainsi, le conseil a pour objectif l'autonomisation des individus par la transmission de connaissances, souvent pratiques, et par la médiatisation. Lorsque l'action « conseil » est arrivée à ses limites, la majorité des CESF indiquent solliciter une mesure tutélaire, laquelle remplacera le conseil et le « faire avec », par le « faire à la place ».

De même, en lien avec leurs domaines de compétences d'Intervention Sociale d'Animation et de Formation (ISAF) et d'Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC), les CESF utilisent comme outil de travail les actions collectives. Elles participent ainsi « à l'organisation d'actions collectives en direction des familles pour la création du lien social et d'un travail différent par rapport aux interventions individuelles ». Ce mode d'action, à visée éducative, peut être créé pour les parents seuls, les parents et les enfants, et parfois organisé avec l'éducateur référent de la mesure. Ainsi, par ses compétences liées à sa formation initiale, la CESF est « *moteur pour les actions collectives* ». Cette modalité de travail est envisagée comme un moyen de travailler différemment avec les familles : « *Auprès des familles, la conseillère peut intervenir de façon individuelle mais aussi elle peut organiser des groupes de parents, elle peut intervenir avec des groupes de parents/enfants, avec des éducateurs* »<sup>352</sup>.

---

<sup>351</sup> Annexe II : E5.

<sup>352</sup>*Ibid.*

En conclusion, il apparaît que les pratiques des CESF de l'association Montjoye découlent des compétences acquises lors de leur formation. Les éléments, tirés de leurs écrits et des entretiens, ont permis de faire ressortir cinq domaines fréquents d'interventions qui s'organisent autour des thèmes du « quotidien », présentés dans le tableau suivant (n°7) :

▪ **Tableau n° 7 : Les domaines d'actions des CESF de l'association Montjoye**

L'accompagnement sur le quotidien dans les domaines de l'ESF : des actions individuelles et collectives				
Economique	Administratif	Insertion	Logement	Santé
- le budget, - l'AEB, - les aides financières.	- l'ouverture des droits, - l'organisation, - la remise à jour des droits sociaux.	- les actions de lutte contre l'isolement social, - l'insertion professionnelle.	- l'accès et le maintien dans le logement, - la prévention des expulsions.	- l'accès aux soins, - l'hygiène, - l'aide à la mutualité.

Sollicitées par leurs équipes pour intervenir auprès des familles, les CESF évoquent, en majorité, des demandes adaptées à leurs compétences.

**6.3.2.4 Modalités et motifs d'interventions : des demandes de l'équipe adaptées aux compétences**

La synthèse<sup>353</sup> des questionnaires, distribués auprès des CESF, indique que leurs interventions s'exercent en moyenne auprès de vingt à trente familles (soit l'équivalent d'une trentaine à une soixantaine de mesures éducatives).

Les motifs pour faire appel aux CESF sont assez similaires d'une équipe à l'autre et semblent être en adéquation avec leurs compétences. Ainsi, l'éducateur ou l'équipe souhaite que la CESF rencontre une famille en raison de « *problèmes sociaux* », de « *problèmes budgétaires, de gestion du quotidien, d'isolement* », de « *problème de logement* », pour une « *demande de bilan* » ou « *d'évaluation sociale* ».

D'une manière générale, la CESF est sollicitée pour mener un « *accompagnement dans les démarches administratives, d'insertion sociale et professionnelle, [et pour une] aide à l'organisation du quotidien (rare)* ». Les CESF sont aussi appelées pour mener des actions d'« *AEB* », et pour « *valoriser les compétences des parents* ».

Les demandes sont souvent motivées par des « *problèmes financiers, administratifs, quotidiens envahissant le discours des parents et empêchant l'intervention de l'ES* ».

L'intervention de la CESF est aussi envisagée comme un appui au travail de l'éducateur.

<sup>353</sup> Annexe IV.

Ainsi, les actions des CESF s'adressent aux familles mais s'articulent aussi dans le cadre du travail d'équipe.

### **6.3.2.5 Le travail en équipe pluridisciplinaire : un appui pour le travail de l'éducateur, une participation à l'analyse des situations et à la prise en compte des difficultés sociales des familles**

Selon L. Cambon, la notion d'équipe est très importante pour les éducateurs spécialisés. Ainsi, l'équipe est souvent décrite « *comme un lieu démocratique où la cohésion, la complémentarité sont recherchées* ». La coopération avec des collègues est ainsi envisagée comme un soutien et un étayage auprès de l'éducateur : « *L'équipe est perçue comme un lieu qui doit absolument donner l'impression d'une cohérence, d'une sécurité, d'une complémentarité : les tensions ne doivent pas transparaître, la différence des points de vue et d'appréciation coexiste de manière sereine, l'équipe devient garante du bon fonctionnement de l'éducateur à titre individuel* »<sup>354</sup>. En effet, selon les éléments recueillis grâce aux questionnaires, les CESF pensent que le travail en équipe pluridisciplinaire est important pour les éducateurs car cela leur permet d'être soutenu « *dans les situations les plus difficiles* », et de « *ne pas être confronté seul à la lourdeur des situations (inquiétudes qui peuvent être partagées), de partager la responsabilité de la mission* », mais aussi pour éviter « *d'être manipulé par des familles* ».

De plus, l'intervention de la CESF peut être demandée par l'éducateur pour lui permettre de mener à bien ses objectifs : « *j'interviens aussi à la demande de l'éducateur quand il sent que le côté social, financier devient un peu trop prenant et que ça mobilise beaucoup les entretiens qu'ils sont censés avoir pour l'éducatif et tournés vers l'enfant* »<sup>355</sup>. De même, une autre CESF évoque : « *On fait appel à moi quand il y a besoin d'un autre regard, d'une autre personne dans la famille [...] donc souvent pour alléger, libérer la parole de l'enfant avec l'éduc' on va dire que je me coltine les parents !* »<sup>356</sup>. La majorité des CESF estiment ainsi que leurs actions peuvent « *faciliter l'intervention d'un éducateur* ».

Toujours en direction des éducateurs, les CESF envisagent leurs interventions comme l'apport, d'« *un certain recul et un éclairage dans les situations où [la CESF] n'intervient pas* », d'un « *2<sup>ème</sup> regard dans la famille* » et d'« *une vision différente et complémentaire* ».

---

<sup>354</sup>CAMBON L., p.159.

<sup>355</sup> Annexe II : E5.

<sup>356</sup>*Ibid.*

Par leurs apports, les CESF participeront à « *l'élaboration de stratégies éducatives* » et à l'analyse des problématiques familiales : « *la conseillère peut intervenir autant auprès des familles de façon individuelle, que dans une analyse des situations* »<sup>357</sup>. Selon les intéressées, cette analyse complémentaire apporte un « *regard global dans les situations* » mais aussi « *un éclairage plus précis sur les problématiques familiales* ».

La complémentarité du travail est mise en avant. Ainsi, selon les CESF, la transversalité de compétences (ES/CESF/psychologue), par une « *confrontation de différents regards sur une même situation* », « *permet une meilleure analyse de la situation, une distinction des domaines d'intervention qui permet de se fixer des objectifs plus précis* »<sup>358</sup>.

Selon les CESF, leur mission est aussi d'apporter, dans l'intérêt des familles, « *une connaissance différente des parents et du contexte social et matériel vécu au quotidien* », et de permettre ainsi une « *prise en compte des difficultés sociales* ». De cette façon, « *l'offre ESF dans une équipe d'action éducative permet de prendre en compte l'aspect social [du milieu] dans lequel évolue l'enfant* »<sup>359</sup>. En outre, par leur intervention, certaines CESF estiment que cela permet « *aux familles d'avoir des interlocuteurs différents* », voire « *d'éviter la toute-puissance de l'ES* » dans une situation. Ainsi, dans le cadre de la réflexion d'équipe, leur connaissance des familles éviteraient les « *interprétations abusives, la subjectivité, les alliances, une vision unique* ». Leur intervention est ainsi vécue comme un soutien pour les familles afin de les « *aider au plus juste, par rapport aux attendus du juge* ».

Dans le cadre de leur mission, la capacité à travailler en équipe mais aussi avec les partenaires extérieurs est perçue comme indispensable.

#### **6.3.2.6 Le travail en partenariat**

Les services d'AEMO de l'association Montjoye s'inscrivent dans un environnement partenarial diversifié : l'Aide Sociale à l'Enfance, le Conseil Général, la Protection Judiciaire de la Jeunesse, les Tribunaux pour Enfants et les magistrats, les institutions intervenant dans le domaine du logement<sup>360</sup>, les établissements scolaires, les associations

---

<sup>357</sup> Annexe VI: E4.

<sup>358</sup> Annexe IV.

<sup>359</sup> Annexe VI: E4.

<sup>360</sup> Telles que les Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, les hébergements d'urgence, les meublés, les associations de gestion locative sociale, les bailleurs publics et privés...

culturelles, de loisir, le secteur hospitalier et les Centres Médico-Psychologiques, les missions locales, le Pôle Emploi...

La démarche de partenariat s'est généralisée dans le champ social depuis les lois de décentralisation et dans toutes les politiques dites transversales initiées au cours des années 1980. Etymologiquement, le mot partenaire vient de l'anglais « *partner* », il est défini comme « *personne associée dans* ». Selon C. MERINI<sup>361</sup>, « *Le suffixe « aire » de « partenaire » indique que l'on se situe dans un système de « personnes en charge de », « en association avec », et le suffixe de « partenariat » désigne un système, une forme d'organisation inscrite dans l'action* ». Le terme de partenariat peut également signifier « *coopération entre des personnes ou des institutions généralement différentes par leur nature et leurs activités* »<sup>362</sup>. Le partenariat se définit par un projet commun et répond à la « *recherche pragmatique d'efficience et d'utilité par le décroisement institutionnel et la mobilisation d'une pluralité d'acteurs et de ressources* »<sup>363</sup>. Il est transversal, ancré sur un territoire, contractualisé. Le partenariat sert à traiter des situations complexes que seul, on ne pourrait traiter ; « *la démarche collective apparaît nécessaire pour tenter de dépasser les limites individuelles ou institutionnelles* »<sup>364</sup>. Ainsi, le partenariat, c'est un besoin de travail en commun. Chacune des relations engagées, internes ou externes, vise un objectif et débouche sur une action. De ce fait, les partenaires peuvent être extrêmement divers. Ainsi, une CESF évoque la nécessité de travailler en partenariat pour « *garder et créer un réseau de partenaires pour maintenir les moyens* »<sup>365</sup>.

Le rôle des CESF de l'association dans le développement et la mise en œuvre du partenariat est mis en avant : « *Des relations partenariales, souvent par le biais des conseillères ESF, se sont tissées avec différents acteurs sociaux* »<sup>366</sup>. De même, des CESF évoquent leur mission d'entretenir le partenariat, confirmée par une cadre de l'association qui évoque que « *la conseillère peut être aussi moteur pour développer le travail en collaboration mais aussi en coopération avec les partenaires sociaux [...], elle le fait par*

---

<sup>361</sup> MERINI C., (5 mai 2001), *Le partenariat : histoire et essai de définition*, Actes de la Journée nationale de l'Observatoire des Zones Prioritaires, 6 p.

<sup>362</sup> Commission de terminologie et de néologie du domaine social, Bulletin Officiel, Solidarité-Santé, *Vocabulaire du domaine social*, Ministère de l'Emploi et de la solidarité, n°2002/1 bis, Fascicule spécial.

<sup>363</sup> CHAUVIERE M., in : BARREYRE J. -Y. et BOUQUET B., p. 410-412.

<sup>364</sup> DHUME F., (2001), *Du travail social au travail ensemble. Le partenariat dans le champ des politiques sociales*, ASH, (coll. ASH professionnels), Paris, 206 p.

<sup>365</sup> Annexe VI : E5.

<sup>366</sup> PARANIER N., (2005), *Construire un réseau d'accompagnement en AEMO dans « l'intérêt supérieur » de l'enfant et de sa famille*, mémoire CAFDES, Ecole Nationale de Santé Publique, Rennes.

*la compétence qu'elle a [...], mais elle le fait aussi parce que les éducateurs laissent vide ce champ »<sup>367</sup>. Ainsi, les CESF cultivent un partenariat qui ne serait pas, sans elles, utilisé ou développé: « c'est intéressant qu'une autre personne plus spécialisée qu'eux [les ES], peut-être mieux formée, puisse travailler auprès des partenaires extérieurs notamment [pour] tout ce qui représente le social... »<sup>368</sup>.*

De plus, référents des mesures éducatives, les professionnels des services d'AEMO sont souvent considérés comme les référents des familles suivies. Aussi, compte tenu des difficultés sociales de ces dernières, les partenaires sont amenés à interpeller directement la CESF de l'AEMO ou solliciter son intervention par l'intermédiaire de l'éducateur. Les demandes peuvent être liées à l'évaluation d'une situation, à la constitution d'un dossier d'aide financière ou encore, à l'orientation vers des associations pour des aides alimentaires. Les enjeux des relations partenariales seront évoqués dans le point suivant.

Pour résumer, les CESF de l'association Montjoye interviennent dans un cadre particulier : la protection de l'enfance. Par conséquent, leur mission et leur objectif sont orientés par ce dispositif. Ces missions sont aussi fonction des demandes d'interventions émanant de l'équipe, et s'adaptent à la typologie du public suivi. Elles sont aussi déterminées par les attentes des partenaires.

Leurs interventions s'articulent donc autour de trois axes : en direction des familles, auprès de l'équipe et des partenaires extérieurs. Aussi, sur chacun de ces axes apparaissent des contraintes spécifiques qui vont modifier, voire bousculer leur appartenance de métier.

## **6.4 Les facteurs participant au manque de reconnaissance des CESF**

### **6.4.1 La prévalence de la mission dans le travail en partenariat : des répartitions de tâches facteur d'indistinction**

L'un des partenaires majeurs des équipes d'AEMO, notamment des CESF, est la Circonscription d'Actions Médico-Sociale<sup>369</sup>. Récemment renommée Maison des Solidarités Départementale (MSD), ce service social public sectorisé dépend de la direction

---

<sup>367</sup> Annexe VI : E4.

<sup>368</sup> *Ibid.*

<sup>369</sup> Les CAMS ou MSD comprennent plusieurs services : le Service Social Départemental où exercent principalement des ASS, une CESF, et des ES (ces derniers dépendant de l'Aide Sociale à l'Enfance), et le service de Protection Maternelle Infantile où exercent des médecins, des puéricultrices et une sage-femme (service Action Maternité Enfance).

de la santé et de la solidarité. Différents professionnels de l'action sociale y travaillent, tels que des assistantes de service social, des éducateurs spécialisés, des CESF.

Selon une cadre de l'association Montjoye, la collaboration avec les CAMS a connu des évolutions qui ont eu pour effet de changer les pratiques des CESF en AEMO : « *Il faut savoir qu'il y a eu une rupture de travail de partenariat avec les circonscriptions, et ça correspond à peu près à la fin des années 1980 et là, les assistantes sociales des circonscriptions ont dit : « puisqu'il y a des conseillères, nous, on n'intervient plus ». Donc les conseillères ont dû se mettre à tout faire, même si elles souhaitaient le partenariat avec les assistantes sociales. La conseillère [...] représentait l'offre de compétences sociales dans une famille, c'était plus le complément assistante sociale/conseillère, mais c'était la conseillère qui devait représenter l'offre sociale en action éducative* »<sup>370</sup>. Ce changement dans les relations partenariales a entraîné une indistinction et une confusion entre les actions des CESF et des ASS, gommant les spécificités du métier de CESF.

En conséquence, certaines CESF sont amenées à s'interroger sur leur compétence, notamment quand la CAMS leur oriente une famille en disant : « *vous avez une conseillère, alors elle a qu'à le faire* », *je ne sais pas ce qu'ils mettent là-dedans... souvent c'est du social effectivement, c'est des colis alimentaires, des accompagnements pour les courses, c'est tout et n'importe quoi, c'est effectivement ça le boulot mais il n'y a pas que ça...* »<sup>371</sup>.

De plus, les représentations, liées au large champ de compétences du métier, participent aussi des attentes partenariales. Ainsi, une CESF évoque : « *Le fait que ce soit varié [les possibilités d'interventions], ça peut être aussi un inconvénient, ça ne l'était pas mais ça peut le devenir ...* »<sup>372</sup>. En raison des enjeux liés au fonctionnement partenarial, les CESF se trouvent ainsi confrontées aux écueils de la polyvalence de leur formation.

En effet, D. Dujardin met en avant qu'une collaboration efficace nécessite de « *se connaître, autrement dit savoir ce que l'on peut attendre de tel ou tel partenaire : souvent les attentes démesurées que l'on a envers l'autre et la tendance ordinaire à instrumentaliser celui-ci à partir précisément de nos attentes, constituent un obstacle majeur au partenariat* »<sup>373</sup>.

---

<sup>370</sup> Annexe VI: E4.

<sup>371</sup> Annexe VI : E5.

<sup>372</sup> *Ibid.*

<sup>373</sup> DUJARDIN D. in : BESSE B., p. 24.

Cette reconnaissance de l'autre, passe donc par la connaissance de son appartenance de métier, mais aussi de ses réalités de pratiques. Comme l'ont mis en évidence certains auteurs : « *Pour se connaître il faut d'une part disposer d'éléments objectifs sur la réalité de l'autre et d'autre part pouvoir le rencontrer pour échanger avec lui [...]* »<sup>374</sup>.

Ainsi, compte tenu des évolutions de relations et des difficultés repérées dans le cadre du partenariat entre les CAMS et les équipes d'AEMO, le Conseil Général<sup>375</sup> a validé en avril 2011, un protocole sur les « *modalités de coordination entre les services du département et les services chargés de l'exécution de la mesure* ». Ce protocole a notamment pour objectifs de « *coordonner la mesure d'AEMO dans la continuité du suivi des mesures* » par les CAMS, de « *définir la nature et les niveaux d'intervention de chacun* », d'« *accroître la réactivité de chaque intervenant* » et de « *faciliter le travail des différents intervenants par l'établissement d'un cadre interinstitutionnel* ».

Dans cet axe, un tableau de répartition des interventions, entre les services exerçant une mesure d'AEMO et la CAMS concernée, a été élaboré. Ce tableau met en avant que la répartition des tâches entre services se justifie plutôt « *par la cohérence que requiert l'accompagnement de la famille* », que par les compétences différentes des professionnels des institutions concernées : des CESF et des éducateurs spécialisés dans les équipes d'AEMO, des ASS dans les CAMS. Ainsi, ce protocole décline des missions, comme celles relatives au logement (suivi global et constitution de dossier) ou au soutien budgétaire (dossier de surendettement, aides financières), lesquelles orientent les logiques d'interventions et la responsabilité du traitement des situations. La répartition des tâches est alors, davantage en lien avec la mission des partenaires, qu'avec la spécificité des métiers. Ainsi, la constitution d'un dossier de surendettement s'effectuera par le service d'AEMO « *si la problématique entre dans les attendus fondant la mesure judiciaire [...]* *sauf à faire l'objet d'un suivi installé avec la famille en CAMS* ». De même, les dossiers d'aides financières sont à la charge de l'AEMO « *si la problématique émerge au cours du suivi et s'avère liée au danger* ».

---

<sup>374</sup> CALVET M., VALENTIN J.-J. in: BESSE B., p. 18-19.

<sup>375</sup> Article L 221-4 du CASF : « *Lorsqu'un enfant bénéficie d'une mesure prévue à l'article 375-2 ou aux 1°, 2°, 4° et 5° de l'article 375-3 du code civil, le président du conseil général organise, sans préjudice des prérogatives de l'autorité judiciaire, entre les services du département et les services chargés de l'exécution de la mesure, les modalités de coordination en amont, en cours et en fin de mesure, aux fins de garantir la continuité et la cohérence des actions menées. Le service qui a été chargé de l'exécution de la mesure transmet au président du conseil général un rapport circonstancié sur la situation et sur l'action ou les actions déjà menées [...]* ».

Si les prescriptions des actions par les partenaires, dépendent des représentations sur le métier, on voit surtout que la logique d'intervention est davantage liée aux missions de chacun, gommant encore les spécificités des métiers.

#### **6.4.2 La méconnaissance du métier renforcée par la place subalterne des CESF dans les équipes**

La CESF est amenée à intervenir auprès d'une famille selon cinq modalités : à leur propre demande, à celle de l'éducateur spécialisé ou de l'équipe, en fonction du contenu des jugements d'AEMO, par l'intermédiaire de la CAMS ou encore à la demande directe de la famille. Ainsi, les CESF indiquent qu'elles rencontrent une famille « *par l'intermédiaire de l'équipe en fonction des jugements et des situations familiales* », par le biais de « *l'ES si une problématique sociale a été évoquée par la famille, [par le biais de] la CAMS* », ou encore « *par une proposition de la CESF en réunion* ». Même si les CESF tendent à répondre qu'elles interviennent de façon autonome, dans la réalité, elles proposent leur intervention avec « *des arguments* », lors de « *réunion ou en point hebdomadaire* », et « *toujours en concertation* » et « *avec avis favorable de l'ES voire même de l'équipe* »<sup>376</sup>.

Leur position est subalterne car dépendante des sollicitations des éducateurs spécialisés, ou de la répartition des tâches par le chef de service. Ainsi, le rôle de celui-ci apparaît primordial. Comme l'indique une cadre de l'association, le chef de service « *fait vivre la pluridisciplinarité, c'est vraiment le chef d'orchestre. Et si le chef de service estime que les mesures seront données à une équipe, et quand dans l'équipe il y a une conseillère, la conseillère va être prise en compte à part entière* »<sup>377</sup>.

Les résultats de la recherche effectuée grâce aux Q-sort ont mis en avant la méconnaissance du métier de CESF, notamment par les éducateurs spécialisés. Les CESF de l'association Montjoye relèvent ainsi, la nécessité « *de défendre son identité professionnelle et les limites de son intervention* », mais aussi « *de recadrer régulièrement l'intervention et le rôle de la CESF, surtout avec les nouveaux ES* ». Malgré des sollicitations, la plupart du temps adaptées à leurs compétences, la méconnaissance du métier apparaît dans le besoin « *de s'adapter sans cesse et de redéfinir toujours sa place au sein de l'équipe* ». Ainsi, la notion d'adaptation, dans l'équipe et avec chaque éducateur, est régulièrement évoquée.

---

<sup>376</sup> Annexe IV.

<sup>377</sup> Annexe VI: E4.

De plus, les CESF, amenées à intervenir comme appui à l'intervention de l'ES, disent aussi être parfois mise à l'écart de certaines situations. Dans ce sens, certaines avouent être en difficulté pour travailler avec tous les éducateurs car « *chacun a son « style » d'intervention* ». Une des raisons de cette difficulté proviendrait, selon une CESF, d'une « *appropriation de la mesure par l'ES qui a peur de la dépossession, du regard de l'autre* ». La position subalterne des CESF renforce ainsi les difficultés liées au métier.

Par ailleurs, bien que l'adhésion des familles au travail éducatif mené en AEMO soit recherchée, l'aide est « sous contrainte » car ordonnée par décision de justice. Cette contrainte peut sembler paradoxale pour l'intervention des CESF. En effet, leur fonction de conseil et leur mission d'Intervention Sociale d'Aide à la Personne, se définissent par une « *démarche volontaire avec une personne qui demande ou accepte de l'aide* ». Ainsi, certaines CESF mettent en avant que leur intervention n'est pas « *obligatoire* », mais évoquent aussi parfois leur difficulté à intervenir, car il n'existe pas d'obligation, de « *pression* » pour la famille »<sup>378</sup>.

#### **6.4.3 Des représentations liées aux anciennes pratiques, et au « financier »**

Questionnées sur les représentations dont elles font l'objet dans leurs équipes, les CESF font souvent part d'une « *confusion avec le métier de TISF et d'ASS* »<sup>379</sup>.

Il est à noter que certains professionnels ont connu la période où des monitrices d'enseignement ménager étaient présentes dans les équipes. Aussi, la perception des pratiques diffèrent selon les générations. Comme l'évoque un salarié : « *la pratique des CESF a beaucoup changé ces dernières années, avant elles faisaient des ateliers cuisine, couture, elles accompagnaient les familles faire les courses. Mais elles ne faisaient pas d'administratif, pas d'aide financière. Les CESF arrivées plus tard, se sont positionnées différemment dans l'accompagnement* »<sup>380</sup>. Une autre indique : « *l'ancienne CESF faisait beaucoup d'ateliers, mais cela posait des problèmes de travail en équipe, du coup, vers la fin, on ne lui donnait presque plus de travail...* »<sup>381</sup>.

Aujourd'hui, la CESF est davantage perçue comme une « *spécialiste de la gestion du quotidien, du budget* » et une « *spécialiste du surendettement* ». Aussi, dans cette logique, elles sont amenées à s'occuper des « *aides financières* » et des « *problèmes financiers* »,

---

<sup>378</sup> Annexe IV.

<sup>379</sup> *Ibid.*

<sup>380</sup> Annexe II : E2.

<sup>381</sup> Annexe II : E3.

mais aussi de « *l'aide à l'organisation* ». Les représentations sur le métier, par les éducateurs, s'articulent alors essentiellement autour du « *financier* », du « *matériel* », de « *l'accompagnement social et budgétaire* » et de « *l'administratif* ». Par conséquent, les demandes d'interventions sont orientées sur ces thèmes. Outre la méconnaissance du métier qui peut cantonner les CESF à des tâches techniques, administratives et budgétaires, certaines évoquent qu'il s'agit aussi d'« *un moyen pour les ES de ne pas s'occuper de l'administratif* ». En plus des représentations liées principalement au domaine économique, la CESF est perçue comme possédant des « *qualités d'organisation* », un « *regard technique* » et une pratique « *ancrée dans le concret* » ; compétences qui se différencieraient des autres travailleurs sociaux.

Ainsi, alors que les partenaires attendent une polyvalence de la part des CESF en AEMO, les professionnels des équipes ont plutôt tendance à restreindre leur champ d'activité à une technicité, sur le domaine économique.

#### **6.4.4 Des perceptions d'interventions différentes**

La composition pluridisciplinaire des équipes amène à des pratiques et des référentiels différents. Par référentiel, on peut retenir la définition de P. Muller qui parle d'« *une représentation, une image de la réalité sur laquelle on veut intervenir* ». Dans cette logique, « *les acteurs vont organiser leur perception du système, confronter leurs solutions et définir leurs propositions d'action* »<sup>382</sup>. Comme cela a été évoqué précédemment, il apparaît que la CESF a des modalités d'actions différentes des autres travailleurs sociaux. Aussi, si les interventions concrètes sur les problèmes socio-économiques complètent les actions menées par les ES, elles peuvent aussi diverger de la perception dominante de type psychologique. Une CESF se demande ainsi s'il n'existe pas, au sein de ces équipes, un « *dénigrement du contexte social* »<sup>383</sup>. Elle évoque ainsi une « *difficulté par l'équipe d'entendre et de prendre en compte le contexte social et un autre point de vue* ».

Néanmoins, les facteurs qui participent au manque de reconnaissance, et à l'indistinction parfois évoquée, sont aussi perçus positivement. En effet, les CESF de l'association Montjoye évoquent une « *grande possibilité de création* » et « *une liberté d'action* ». Du

---

<sup>382</sup> MULLER P., (2000), *Les Politiques publiques*, 4<sup>ème</sup> édition, PUF, (coll. Que sais-je ?), n°2534, Paris, p.42.

<sup>383</sup> Annexe IV.

fait de la méconnaissance du métier, elles sont autonomes et bénéficient d'une « *marge de manœuvre* » dans leurs interventions. Aussi, les possibilités d'interventions sont vécues comme « *diverses* », « *variées et riches* », avec la possibilité de travailler auprès d'une « *multitude de collègues et [de] partenaires* ». Une CESF notera même l'« *impossibilité de s'ennuyer* », grâce notamment au « *renouvellement de l'action* ».

Les pratiques des CESF de l'association Montjoye révèlent une appartenance de métier qui s'est construite grâce à leur formation et à leur mission de protection de l'enfance. Ainsi, leurs pratiques professionnelles correspondent à leur cœur de métier ; et ce, malgré des attentes partenariales aux contours imprécis, et des représentations par les équipes susceptibles de les cantonner à des tâches administratives.

Pourtant, d'autres éléments indiquent que leur identité n'est pas si affirmée. Le paradoxe de leur intervention, à la fois technique et spécifique, mais aussi polyvalent, entraîne des incertitudes dans leur appartenance de métier, visibles à la lumière de l'évolution des pratiques.

## **6.5 L'évolution des pratiques, une illustration des incertitudes de l'appartenance de métier des CESF**

### **6.5.1 Des modalités de travail en équipe en évolution**

Le changement des compositions d'équipes et les évolutions en termes de partenariats ont bousculé les modalités de travail. Ainsi, une CESF évoque une évolution importante dans ses pratiques professionnelles : « *C'est nouveau tout ce travail autour du budget, j'ai jamais fait ça pendant des années et des années. J'ai commencé par des interventions, qui sont plus de l'étayage auprès des mères [...], un lieu de parole, un soutien, tout en étant à l'écoute évidemment de tous les problèmes qui peuvent se poser au quotidien. Puis [...] j'ai pas mal animé avec les éducateurs des groupes d'enfants : ça pouvait être des sorties à l'extérieur, des ateliers [...], les rôles étaient difficilement partagés, je reconnais que pendant toute une période le statut de conseillère, pour moi, il correspondait plus à grand-chose, il y avait une confusion* »<sup>384</sup>. L'appartenance de métier apparaît ainsi incertaine.

De plus, la présence dans l'équipe d'une CESF et d'une ASS a renforcé cette confusion, par la proximité de ces métiers : « *j'ai eu l'avantage [...] d'avoir une assistante sociale [dans l'équipe], donc ça m'a permis de travailler complètement autrement, je travaillais*

---

<sup>384</sup> Annexe II : E6.

*pas du tout la question budget, ni sociale, un peu quand même parce qu'il y en a toujours, mais je faisais plus un travail d'éducatrice* »<sup>385</sup>. Ainsi, en évoquant l'évolution de son poste, une CESF dit : *« C'est vrai qu'on m'a demandé souvent la différence entre conseillère et éducatrice à l'époque... »*<sup>386</sup>.

Ce témoignage est révélateur des changements de pratiques des CESF. Liés à un contexte d'équipe en évolution, ces changements ont entraîné une indistinction entre les fonctions, et des confusions dans les places de chacun. A l'évolution du contexte d'équipe, s'ajoute aussi des changements de modalités de travail en partenariat.

### **6.5.2 Des modalités de travail en partenariat changeantes**

Ainsi, comme l'a évoqué précédemment une CESF, le travail en partenariat avec les CAMS a connu d'importantes évolutions qui ont changé les pratiques. Une CESF ayant vécu ces changements évoque : *« Il y a eu aussi toute cette période où les CAMS étaient très présentes, le social était traité par les CAMS [...] Ensuite, il y a eu le départ de l'assistante sociale [de l'équipe], et puis les CAMS qui se positionnaient de plus en plus de manière rigide en disant : « il y a une AEMO, on veut plus en entendre parler... ». Donc, obligation de traiter tout cet aspect [social] qui était quand même, pour moi, assez nouveau »*<sup>387</sup>. Si cette CESF indique que son action s'inscrivait toutefois dans le volet social, elle précise aussi que le partenariat orientait ses pratiques : *« il y avait toutes les questions sociales à traiter mais qui n'étaient quand même pas aussi énormes que maintenant. Ça pouvait être des démarches à la CAF etc., mais il n'y avait pas ce surendettement, en tout cas je le traitais pas, c'était traité par les CAMS »*<sup>388</sup>.

Un autre facteur de changement de pratiques émerge : l'évolution des problématiques des familles suivies en AEMO.

### **6.5.3 Des changements sociaux, une précarisation des populations**

En effet, l'évolution des problématiques des publics est mise en avant, par certaines CESF, pour expliquer les difficultés ressenties aujourd'hui sur leur poste : *« Ce qui a changé beaucoup, c'est le surendettement [...], je pense que le fait d'obtenir assez facilement maintenant, en tout cas une dizaine d'années en arrière et jusqu'à maintenant, des crédits à la consommation, les gens ont eu l'illusion d'avoir un peu plus de moyens, et on*

---

<sup>385</sup> Ibid.

<sup>386</sup> Ibid.

<sup>387</sup> Ibid.

<sup>388</sup> Ibid.

*récupère maintenant ce surendettement. Quand j'ai commencé à bosser, il n'était pas du tout question que les gens puissent avoir un quelconque crédit donc, de toute façon, ils n'avaient pas un rond et ils restaient sans un rond, donc tout le monde s'organisait avec ça »*<sup>389</sup>. Ainsi, les interventions évoluent et sont vécues comme « *très liées à l'endettement, au surendettement, au budget, aux problèmes d'argent, au social, pour moi il n'y a plus que ça [...], ça tourne plus qu'autour de l'argent... »*<sup>390</sup>.

L'évolution de la société, la dégradation du contexte social et, l'aggravation des situations vécues par les populations les plus fragiles, conduisent les CESF à adapter leurs pratiques : « *Il y a une dégradation sociale, les dettes qu'il y a actuellement, elles n'existaient pas il y a 15 ans, il n'y en avait pas comme ça, le surendettement c'était quelque chose d'exceptionnel, et puis moi, je n'ai jamais traité ça. Au niveau du public, il y a eu dégradation effectivement, au niveau financier, au niveau social. [...] Il y a une population qui a changée, c'est sûr. Une dégradation sociale, ça c'est certain »*<sup>391</sup>. Les familles doivent faire face à de nouvelles difficultés, les situations sociales se précarisent : « *J'ai l'impression que les loyers, c'est vraiment ça qui fait le trou dans le budget, et après, accessoirement, on mange... alors qu'avant ce n'était pas comme ça »*<sup>392</sup>.

Tous ces facteurs demandent à certaines CESF des compétences techniques nouvelles. Parallèlement, elles mettent aussi en avant les moyens limités à disposition, notamment concernant le logement (peu de possibilité de relogement) et le plan matériel (aides financières). Les dossiers administratifs sont perçus comme de plus en plus complexes, entraînant des difficultés dans leur intervention d'accès à l'autonomie. Ainsi, cette complexité est analysée comme un facteur supplémentaire d'exclusion pour les familles, lesquelles peuvent désormais difficilement s'en sortir sans l'aide d'un tiers.

#### **6.5.4 Une nécessité de technicité accrue**

La nécessité d'être compétente techniquement, particulièrement dans le champ économique, est une préoccupation chez les CESF les plus âgées : « *On nous demande maintenant une technicité qu'on ne nous demandait pas avant, puisqu'on était plus dans le soutien, dans l'écoute, dans l'accompagnement etc. Maintenant, je trouve que c'est pointu ce qu'il y a à faire, et que la technique il faut l'avoir : la technique du budget, [...] toutes les aides financières qui peuvent exister, il faut les connaître, le FSL [Fonds de Solidarité*

---

<sup>389</sup> Annexe II : E5.

<sup>390</sup> Annexe II : E6.

<sup>391</sup> *Ibid.*

<sup>392</sup> Annexe II : E5.

pour le Logement], *il faut être au clair avec. Moi je trouve qu'on devient très technique et c'est un aspect qui ne me convient pas du tout [...]. La technicité, après la relation elle devient plus secondaire, enfin de ce que j'ai vécu les autres années, c'est plus trop la relation qui est mise en avant, maintenant c'est : « y a un problème, et bien il faut y répondre ». Ca devient un peu technique »*<sup>393</sup>.

Ainsi, les appartenances de métier de certaines ont connu des changements, évoluant d'un paradigme de type psychosocial avec la valorisation de la « relation », vers une technicité, dans laquelle elles ne reconnaissent pas, et qui les mettent en difficulté : « *Là je peux dire que j'apprends sur le terrain [...], des fois je me sens en difficulté aussi parce que je n'ai pas la maîtrise de tout ça, je n'ai jamais travaillé en tutelle, je n'ai jamais travaillé dans tous ces domaines... »*<sup>394</sup>.

Cette difficulté, relative à la technicité, est peu présente chez les CESF de moins de 35/40 ans. En effet, le BTS en ESF s'est vu réformer en 1969, et le Diplôme d'Etat de CESF en 1973. Le contenu de la formation initiale a ensuite largement évolué et s'est adapté aux nouvelles problématiques sociales : surendettement, difficultés dûes au logement...

Les CESF les plus jeunes ont ainsi bénéficié d'une formation davantage inscrite dans les dispositifs actuels. De plus, certains changements récents, liés au secteur économique, accroissent encore ce besoin de technicité, comme par exemple « *L'argent dématérialisé [qui] exige des compétences spécifiques »*<sup>395</sup>.

C'est pourquoi, un des Domaines de Compétences des CESF est aujourd'hui, d'« *adapter sa pratique, son expertise en tenant compte de l'évolution des savoirs, des techniques et de l'expérience »* (DC1C)<sup>396</sup>.

---

<sup>393</sup> Annexe II : E6.

<sup>394</sup> *Ibid.*

<sup>395</sup> DE BLIC D., LAZARUS J.

<sup>396</sup> Annexe I.

En conclusion de ce chapitre, il ressort que, pour les CESF ayant le plus d'ancienneté, l'appartenance de métier apparaît peu affirmée car soumise aux changements. Elles perçoivent leur place comme étant à reconstruire, et leurs compétences à approfondir.

Pour les plus jeunes, les appartenances de métier, élaborées grâce à leur formation et à leur champ d'intervention spécifique, conduisent à une adéquation entre pratiques et référentiel du métier. Les demandes des équipes (identité proposée) sont adaptées et font appel, pour une large part, aux compétences techniques des CESF. Aussi, les CESF, dans une stratégie de « lutte des places », revendiquent leur possibilité d'intervention (identité assumée), notamment dans la construction de projets, comme les actions collectives.

Le paradoxe de leur métier, à la fois polyvalent et technique (identité pour autrui), apparaît davantage dans le travail en partenariat. Cette polyvalence dessert alors les professionnelles en raison de demande d'interventions aux contours larges.

## CONCLUSION

En débutant ce travail, j'avais émis l'hypothèse que l'identité de métier des CESF était incertaine. En effet, leur référentiel métier, aux objets et contours d'interventions peu délimités, semblait propice à créer une indistinction et un manque de reconnaissance. Au contraire, cette recherche a fait apparaître l'existence réelle et bien affirmée d'une appartenance de métier. Les CESF revendiquent ainsi des pratiques professionnelles spécifiques, une technicité dans les domaines du logement, du budget, de l'alimentation, de la santé, de la consommation, et une expertise au cœur d'un thème revendiqué comme une valeur : le quotidien.

Néanmoins, il ressort que cette attribution identitaire n'est pas intégrée par la majorité des CESF. Ainsi, alors que les résultats de la recherche révélaient une forte adhésion au thème du quotidien, les entretiens ont, pour leur part, largement nuancé cette appartenance. En effet, elle est parfois vivement rejetée : *« qu'est ce que ça veut dire travailler sur la vie quotidienne ? [...] Je suis catastrophée que les conseillères puissent dire des choses pareilles... C'est tellement difficile de vivre ce métier, [...] que quand elles tiennent un bout de quelque chose qui est admis : technicienne de la vie quotidienne... ça leur permet d'exister par cette reconnaissance des autres »*<sup>397</sup>. Parfois cette appartenance est incomprise : *« je ne sais pas ce qui est mis derrière le mot de quotidien, mais pour ma part je ne trouve pas que je travaille sur du quotidien. [...] Ce mot quotidien, ça m'interroge quand même »*<sup>398</sup>. Parfois elle est totalement revendiquée : *« je me définis comme ça, le quotidien ça me parle totalement et je vois bien que c'est les capacités que je peux mettre en avant facilement, que je maîtrise en tout cas, pour moi ça va être facile d'accompagner dans tous les actes de la vie quotidienne »*<sup>399</sup>.

Ces éléments renforcent ainsi l'idée d'une appartenance de métier à définir encore aujourd'hui.

De plus, l'étude du concept de reconnaissance a mis en avant que pour être reconnu, il est nécessaire d'être connu et distinct. Or, on ne peut que constater, à la lumière des résultats de l'enquête, la méconnaissance du référentiel métier de CESF par les autres travailleurs sociaux, spécialement les éducateurs spécialisés. Pour les CESF, cette méconnaissance est

---

<sup>397</sup> Annexe XII : E7.

<sup>398</sup> Annexe XII : E9.

<sup>399</sup> Annexe XII : E10.

à mettre en lien avec la spécificité de la formation : « *C'est parce qu'ils ne connaissent pas la formation* »<sup>400</sup>. Mais aussi, avec les larges possibilités d'intervention qui participent d'une indistinction : « *Je pense que c'est aussi très vaste le référentiel métier de la CESF, tout le volet ingénierie sociale [...], animation, c'est tout ce volet qui est méconnu par les autres travailleurs sociaux, parce que ce n'est pas non plus ce qui est mis en avant quand les conseillères sont en poste. Ce qui est identifié c'est toujours la même chose : le quotidien, le budget* »<sup>401</sup>. Ainsi, du fait de ces représentations, une partie des CESF estime que beaucoup de ses compétences restent méconnues et peu sollicitées. Seules certaines caractéristiques de leur approche semblent alors définir ces professionnelles, comme en opposition avec les pratiques des autres travailleurs sociaux. Aussi, les termes « *logique, claire, concise* », « *qui va à l'essentiel* », « *assez carrée* », « *méthodique* », « *très ordonnée* », « *concrète* », « *pragmatique* »<sup>402</sup> sont régulièrement utilisés par les professionnels du social, CESF incluses, pour qualifier le métier ou la façon de travailler. La persistance de la méconnaissance du métier est aussi liée à l'arrivée tardive des professionnelles dans le champ du travail social, ainsi qu'aux évolutions de la formation. De cette méconnaissance découlent des représentations sur les pratiques et les activités, héritées de l'enseignement ménager. Cette identité attribuée par les professions dominantes du travail social, en raison de leur nombre et de leur modèle de pensée, entraîne parfois un sentiment de dévalorisation chez certaines CESF. Ainsi, tel que l'a défini P. Bourdieu, le processus de domination se révèle notamment dans une opposition généraliste/technicité. Une responsable de service social évoque ainsi la différence, selon elle, entre le métier d'ASS et celui de CESF : « *Il y a une différence entre ces métiers sur l'angle de la spécificité de la CESF, parce que l'assistante sociale est quand même plus généraliste, [...] beaucoup plus généraliste que la CESF* »<sup>403</sup>. La domination est alors intériorisée. Et, comme s'interroge une CESF : « *[les CESF] ne se sous-estimeraient-elles pas, notamment dans leur possibilité à pouvoir agir seule ?* »<sup>404</sup>.

---

<sup>400</sup> Annexe XII : E9.

<sup>401</sup> Annexe XII : E10.

<sup>402</sup> Annexe XII : E8, E10.

<sup>403</sup> Annexe XII : E8.

<sup>404</sup> Annexe XII : E11.

Un autre facteur est à prendre en compte : les recrutements. En effet, une CESF remarque qu'il existe « *peu de lieux où les CESF sont les seuls Travailleurs Sociaux recrutés* »<sup>405</sup>. De plus, les postes proposés aux CESF seraient fréquemment subalternes, renforçant le sentiment d'un manque de reconnaissance : « *quelques unes [des CESF] vivent ce type de fonctionnement comme étant au service (ou subalterne) de travailleurs sociaux* »<sup>406</sup>. Cependant, certaines CESF interrogées ont indiqué ne pas ressentir le besoin d'être reconnues, la reconnaissance étant perçue, par les intéressées, comme un sentiment très personnel : « *moi je n'ai pas besoin de reconnaissance. [...] je ne souffre pas que les autres ne connaissent pas vraiment le travail de conseillère, ça ne me pose pas de problème* »<sup>407</sup>. Pourtant leurs témoignages indiquent parfois une tendance au « repli sur soi » : « *Repérées on l'est, reconnues ... on l'est aussi d'une certaine manière mais... [...]. Si après t'as compris le fonctionnement et comment on t'identifie et que t'en attends plus rien, finalement...* »<sup>408</sup>.

En outre, les commandes institutionnelles sont apparues comme un facteur majeur dans l'identification des appartenances de métier. La recherche a ainsi permis de souligner les différences de perception entre les professionnels de la fonction publique et ceux du secteur associatif. Le cadre d'emploi de la fonction publique permettant une spécialisation par différenciation des tâches, quand le secteur associatif apparaît plus enclin à indifférencier les tâches et les missions. Et, si une professionnelle de l'ESF indique : « *Nous avons l'habitude de dire à tâches identiques, approches différentes* »<sup>409</sup>, la réalité de l'indistinction entraîne couramment des difficultés de positionnement. Ainsi, un cadre de la fonction publique évoque que dans certaines organisations, il est « *plus compliqué de pointer sa spécificité* »<sup>410</sup> et une CESF parle de « *méli-mélo dans les fonctions ASS/CESF* »<sup>411</sup> : la spécificité des interventions semble gommée, et les CESF se définissent « *comme travailleur social plus que comme conseillère ESF* »<sup>412</sup>.

Si la spécialisation des tâches dans la fonction publique semble procurer un sentiment de reconnaissance plus important que dans le secteur associatif, cette spécialisation est aussi

---

<sup>405</sup> *Ibid.*

<sup>406</sup> Annexe XII: E11.

<sup>407</sup> Annexe XII : E10.

<sup>408</sup> Annexe XII : E9.

<sup>409</sup> Annexe XII : E11.

<sup>410</sup> Annexe XII : E8.

<sup>411</sup> Annexe XII : E10.

<sup>412</sup> *Ibid.*

perçue comme très restrictive : « *leur référentiel d'actions était extrêmement minimal, [il est constitué de] 2 actions : surendettement, logement, et elles ne pouvaient pas aller ailleurs* »<sup>413</sup>. Ainsi, une CESF, cadre dans le secteur associatif, affirme : « *les conseillères sont beaucoup plus actives dans le secteur associatif en termes de développement de leur métier, de représentation d'une efficacité par rapport à celles qui sont dans le secteur publique* »<sup>414</sup>.

Par ailleurs, le statut de cadre a montré qu'il agissait comme un effet de légitimation. Les CESF se l'expliquent par le changement de métier qui procure davantage de reconnaissance que le seul statut de CESF : « *si tu as un statut de cadre tu as une reconnaissance que tu n'auras peut-être pas en tant que CESF de terrain. Ce qui prime peut-être, c'est d'abord le statut de cadre avant celui de CESF...* »<sup>415</sup>. Les CESF « *ont une autre formation, donc [...] c'est la formation de cadre qui prédomine après. J'ai l'impression que les travailleurs sociaux quand ils deviennent cadres, on ne voit plus trop leur formation initiale, c'est vraiment le fait qu'ils soient cadre qui prédomine* »<sup>416</sup>. L'appartenance de métier, liée à la formation initiale, est alors abandonnée pour la posture de cadre.

La recherche a également mis en évidence un effet générationnel sur les pratiques des CESF et sur leur vision du métier. Pour les plus anciennes, on note des pratiques plus proches de l'enseignement ménager et des difficultés quant à une demande accrue de technicité. Chez les plus jeunes, on constate davantage d'indifférenciation dans les pratiques entre professionnels du social. Comme l'évoque une CESF, ceci peut s'expliquer par le fait qu'« *il y a de plus en plus de domaines de compétences partagés, d'équipes pluridisciplinaires aux postes partagés* »<sup>417</sup>. En outre, les évolutions de la formation initiale, liées au changement de problématiques des publics accompagnés sont des éléments de réponse à cet effet générationnel. C'est ce que confirment certaines CESF : « *c'est vrai qu'elle [une CESF de plus de 50 ans] était en décalage complet avec ce qu'on attend aujourd'hui des CESF au niveau vraiment social [...] je pense qu'on doit avoir des*

---

<sup>413</sup> Annexe XII : E7.

<sup>414</sup> *Ibid.*

<sup>415</sup> Annexe XII : E9.

<sup>416</sup> Annexe XII : E10.

<sup>417</sup> Annexe XII : E11.

*réelles différences de pratiques parce qu'à mon avis le diplôme, il a quand même beaucoup évolué »<sup>418</sup>.*

De plus, une interrogation est apparue concernant la visibilité des CESF de plus de 40/50 ans. La plupart des CESF interrogées avouent ne pas en connaître : *« je ne connais pas de CESF de plus de 50 ans [...], il y en a pas beaucoup de plus de 40 ans en fait... »<sup>419</sup>.* L'absence de cette tranche d'âge sur le terrain peut s'expliquer d'une part, dans un effet démographique car les effectifs des CESF ont connu une croissance importante ces dernières années, et d'autre part, dans l'évolution des parcours, ce qu'une cadre déplore : *« cela manque de « traçabilité » dans la mesure où nous ne savons pas que de nombreuses cadres sont des CESF « d'origine » ([...] responsables d'agence HLM de proximité, responsable petite enfance CAF, Cadre Sécurité Sociale ...) »<sup>420</sup>.*

Grâce à ces constats, l'étude que j'ai menée auprès des CESF de l'association Montjoye, au sein d'équipes pluridisciplinaires, permet d'avancer des éléments de réponse quant aux difficultés rencontrées par ces professionnelles. Si l'étude des pratiques des CESF a montré une adéquation avec le référentiel du métier, une problématique autour de leur place est toutefois apparue. Ainsi, trois éléments participent au manque de reconnaissance des CESF et accentue le paradoxe de leur métier :

- La perception technique du métier de CESF, renforcée par leur position subalterne dans les équipes (majoritairement composée d'éducateurs spécialisés, lesquels méconnaissent davantage le métier).
- Les commandes institutionnelles aux contours flous.
- Les attentes de la part des partenaires : la polyvalence des CESF.

Ainsi, comme l'évoque une CESF, la nécessité d'être reconnu dans son appartenance de métier ressort de manière plus importante dans le travail en équipe : *« ça tiraille plus les limites, les frontières entre un métier et un autre, une action et une autre »<sup>421</sup>.* Il s'est avéré que les attentes partenariales étaient un facteur aussi important dans l'incertitude des appartenances de métier des CESF.

---

<sup>418</sup> Annexe XII : E8.

<sup>419</sup> *Ibid.*

<sup>420</sup> Annexe XII : E11.

<sup>421</sup> Annexe XII : E7.

Ce travail de recherche a eu un accueil très favorable auprès des personnes interrogées et un intérêt particulier s'est manifesté lors du colloque de France ESF, en 2010. Les professionnels de l'action sociale sont en effet touchés par les demandes croissantes des institutions d'avoir des professionnels polyvalents, ce qui peut aboutir, à terme, à la déqualification des métiers. Paradoxalement, les travailleurs sociaux avouent souvent ne pas maîtriser le référentiel de leur métier. Aussi, l'étude d'un groupe professionnel permet de lui apporter une visibilité et une distinction. Car seule une identité forte permettra aux professionnels une reconnaissance, par leurs pairs et les institutions, de leur appartenance de métier. Au fil de l'étude, les échanges avec des CESF ont confirmé l'utilité sociale de cette recherche. Les CESF, auprès desquelles l'enquête a été conduite, ont ainsi estimé que la majorité des propositions correspondaient à leurs préoccupations sur le terrain.

Pour conclure, cette recherche a permis de dégager des pistes de réflexion quant à la place de la CESF et de proposer des axes d'amélioration. Ainsi, les référentiels des métiers des travailleurs sociaux mettent tous en exergue l'interdisciplinarité comme facteur de la qualité d'intervention auprès des usagers. Il est donc nécessaire de mieux faire connaître le métier de CESF, notamment au cours des formations initiales. Cette connaissance précoce devrait permettre plus tard, sur le terrain, une reconnaissance mutuelle et une gestion d'équipe adaptée aux compétences. En outre, par leurs choix de recrutements, les institutions pourront répondre aux besoins sociaux en apportant une réponse adaptée.

### Ouvrages et Articles

ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., (2006), *Le métier de conseiller(ère) en économie sociale et familiale, Professionnalité et enjeux*, La Découverte, Paris, 159 p.

ABALLEA F., MENARD F., *Les conseillers en économie sociale et familiale* in *Recherches et Prévisions* n°46, CNAF, Paris, décembre 1996.

ABALLEA F., *Surintendante d'usines-conseiller du travail et conseiller en économie sociale familiale : deux dynamiques professionnelles divergentes* in *Revue française des affaires sociales* n°3, septembre 2004, pp. 207-230.

ABRIC J.-C (sous la direction de), (2006) *Pratiques sociales et représentations*, 4<sup>ème</sup> édition, 2<sup>ème</sup> tirage, Psychologie sociale PUF, Paris, 238 p.

ALFOLDI F., (2002), *Mille et un jours d'un éducateur, Vivre l'action éducative à domicile*, Dunod, Paris, 185 p.

BARBIER J. -M., (1981), *Le quotidien et son économie*, édition du CNRS, Paris, 169 p.

BARROUX-CHABANOL C., *L'école des parents*, Dossier Enfance et pauvreté, n°579, juin-septembre 2009.

BECKER H. S., (1985), *Outsiders, Etudes de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris, 244 p.

BOURDIEU P., *L'identité et la représentation, éléments pour une réflexion critique sur l'idée de région* in : *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 35, novembre 1980, *L'identité*, pp. 63-72.

BRUBAKER R., (2001), *Au-delà de l'identité* in : *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°139, Seuil, Paris, pp.66-85.

CAMBON L., (2009), *L'identité professionnelle des éducateurs spécialisés, Une approche par les langages*, Presses de l'EHESP, (coll. Politiques et interventions sociales), Rennes, 211 p.

CHADEAU A., FOUQUET A., *Peut-on mesurer le travail domestique ?*, Economie et statistique, N°136, Septembre 1981, pp. 29-42.

CHASSERIAUD C., *Le travail social confronté aux nouveaux visages de la pauvreté et de l'exclusion*, rapport du Conseil Supérieur du Travail Social, édition ENSP, Rennes, 2007, 137 p.

CONQ N., *conseillères en économie sociale et familiale, quelles valeurs pour quel(s) métier(s) ?* in : VILBROD A. (sous la direction de), (2003), *L'identité incertaine des travailleurs sociaux*, L'Harmattan, (coll. Le travail du social), Paris, pp. 365-374.

DEGENNE A., GRIMLER G., LEBEAUX M.-O., LEMEL Y., *La production domestique atténue-t-elle la pauvreté ?*, Economie et statistique, N°308-310, Octobre 1998, pp. 159-186

DE BLIC D., LAZARUS J., (2007), *Sociologie de l'argent*, La Découverte, (coll. Repères), Paris, 108 p.

DE GAULEJAC V., *Identité*, pp. 174-180, in : BARUS-MICHEL J., ENRIQUEZ E., LEVY A., (sous la direction de), (2002), *Vocabulaire de psychosociologie, références et positions*, Erès, Paris, 590 p.

DELAPORTE F., *La formation aux professions sociales en 1999-2000*, (coll. Statistiques), DREES, 2000, 16, 86 p.

DE PERETTI A., BONIFACE J., LEGRAND J.-A., (1998), *Encyclopédie de l'évaluation en formation et en éducation, Guide pratique*, ESF éditeur (coll. Pédagogies/Outils), Paris, 533 p.

DHUME F., (2001), *Du travail social au travail ensemble. Le partenariat dans le champ des politiques sociales*, ASH, (coll. ASH professionnels), Paris, 206 p.

DUBAR C., (2003), *La crise des identités, L'interprétation d'une mutation*, 2<sup>ème</sup> édition, PUF, (coll. Le lien social), Paris, 228 p.

DUBAR C., TRIPIER P., BOUSSARD V., (2003), *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 250 p.

DUBET F., (2002), *Le Déclin de l'institution*, Seuil, Paris, 427 p.

DURAND R., (2006), *Histoire des centres sociaux Du voisinage à la citoyenneté*, nouvelle édition, La Découverte, (coll. Alternatives Sociales), Paris, 230 p.

DURNING P., CHRETIEN J. (coord. par), (2001), *L'AEMO en recherche, L'état des connaissances, L'état des questions*, Matrice, (coll. Points d'appui), Vigneux sur Seine, 214 p.

FABLET D. (coord. par), (2007), *Les professionnels de l'intervention socio-éducative, Modèles de référence et analyses de pratiques*, L'Harmattan, Paris, 238 p.

GABERAN P., *Les liaisons dangereuses*, Lien Social n°932, Tendances, 11 juin 2009, p.24.

GOFFMAN E., (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne, 2. Les relations en public*, Les éditions de minuit, (coll. Le Sens Commun), Paris, 376 p.

GOFFMAN E., (1974), *Les rites d'interaction*, Les éditions de minuit, (coll. Le Sens Commun), Paris, 225 p.

GRAVE P., (2002), *Formateurs et identités*, préface de P. ZARIFIAN, PUF, Paris, 200 p.

HATZFELD H., (1998), *Construire de nouvelles légitimités en travail social*, Dunod, Paris, 240 p.

HONNETH A., (2010), *La lutte pour la reconnaissance*, Les éditions du cerf, (coll. Passages), Paris, 214 p.

JODELET D. (sous la direction de), (2003), *Les représentations sociales*, 7<sup>ème</sup> édition, PUF, (coll. Sociologie d'aujourd'hui dirigée par BALANDIER G.), Paris, 447 p.

JOVELIN E., BOUQUET B., (2005), *Histoire des métiers du social en France*, ASH, (coll. ASH professionnels), Paris, 280 p.

KAUFMANN J.-C., (1997), *Le cœur à l'ouvrage, Théorie de l'action ménagère*, Nathan, Paris, 330 p.

LE BOUFFANT C., GUELAMINE F., (2002), *Guide de l'assistante sociale, Institutions, Pratiques professionnelles, Statuts et formation*, Dunod, (coll. Guides), Paris, 208 p.

LEVI-STRAUSS C., (2008), *Nature, culture et société, Les structures élémentaires de la parenté, chapitre I et II*, Flammarion, Présentation dossier par A. LAMY, Paris, 128 p.

MAISONNEUVE J., (1980), *Introduction à la psychosociologie*, 3<sup>ème</sup> édition, PUF Le psychologue, Paris, 248 p.

MARQUART F., *L'action sociale et l'économie sociale familiale*, Paris, Etude CNAF, 1974.

MERINI C., *Le partenariat : histoire et essai de définition*, Actes de la Journée nationale de l'Observatoire des Zones Prioritaires, 5 mai 2001, 6 pages.

MULLER P., (2000), *Les Politiques publiques*, 4<sup>ème</sup> édition, PUF, (coll. Que sais-je ?), n°2534, Paris, 128 p.

NAVES P., (2007), *La réforme de la protection de l'enfance, Une politique publique en mouvement*, Dunod, Paris, 279 p.

O.D.A.S., *La lettre de l'Observatoire Décentralisé de l'Action Sociale, Protection de l'enfance : une plus grande vulnérabilité des familles, une meilleure coordination des acteurs*, Paris, novembre 2007.

OSTY F., (2003), *Le désir de métier, Engagement, Identité et reconnaissance au travail*, Les Presses Universitaires Rennes, (coll. Les sociétés), 238 p.

PAUGAM S., (1994), *La disqualification sociale, essai sur la nouvelle pauvreté*, 3<sup>ème</sup> édition, PUF, Paris, 255 p.

QUIVY R., CAMPENHOUDT L.-V., (2006), *Manuel de recherche en sciences sociales*, 3<sup>ème</sup> édition, Dunod, Paris, 256 p.

REISS-SCHIMMEL L., *La fonction symbolique de l'argent*, Dialogue 2008/3, n°181, pp. 7-14.

REMONDIERE R., ROUGAGNOU C., REFALO P., (2005), *Conseiller en économie sociale familiale, Formation, diplômés, carrière*, ASH, (coll. ASH étudiants), Rueil-Malmaison, 88 p.

RICOEUR P., (2005), *Parcours de la reconnaissance, Trois études*, Gallimard, (coll. Folio essais), St Amand, 401 p.

SAINSAULIEU R., (2000), *L'identité et les relations de travail*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 477 p.

STRAUSS P., MANCIAUX M., (1993), *L'enfant maltraité*, Fleurus, Paris, 642 p.

THEVENET M., *La culture d'entreprise en neuf questions*, Revue française de gestion, n°47/48, septembre/octobre 1984, pp. 7-16.

VERDES-LEROUX J., (1978), *Le travail social*, Les éditions de minuit, (coll. Le sens commun), Paris, 259 p.

VERGES P., *Représentations sociales de l'économie : une forme de connaissance*, pp.407-447 in : JODELET D. (sous la direction de), (2003), *Les représentations sociales*, 7<sup>ème</sup> édition, PUF, (coll. Sociologie d'aujourd'hui dirigée par BALANDIER G.), Paris, 447 p.

VILBROD A. (sous la direction de), (2003), *L'identité incertaine des travailleurs sociaux*, L'Harmattan, (coll. Le travail du social), Paris, 426 p.

VUE-ARTAUD C., *Rôle et fonction du psychologue dans une équipe pluridisciplinaire en AEMO*, Le Journal des psychologues, 2006, n° 242, pp. 28-32.

## Sites internet et Articles en ligne

Site internet des Actualités Sociales Hebdomadaires, *Les métiers du social* : URL: <http://www.ash.tm.fr/mybdd/moteur-simple/144/4/4/les-metiers-du-social.html>. Consulté en septembre 2011.

Site internet de la Banque de France, *bilan national de l'activité des commissions de surendettement* : URL: [www.banque-france.fr/fr/instit/telechar/.../statistiques-surendettement.pdf](http://www.banque-france.fr/fr/instit/telechar/.../statistiques-surendettement.pdf), Consulté en juin 2010.

Site internet Legifrance, loi n°90-449 du 31 mai 1990 visant à la mise en œuvre du droit au logement : URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006075926&dateTexte=20110812>. Consulté en juin 2010.

Site internet du Ministère de la Justice, *Tableaux de bord des tribunaux pour enfants* : URL: [http://www.justice.gouv.fr/art\\_pix/1\\_stat\\_chiffrescles10\\_20101213.pdf](http://www.justice.gouv.fr/art_pix/1_stat_chiffrescles10_20101213.pdf). Consulté en 2010.

Site internet du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé : URL: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>. Consulté en aout 2011.

Site internet du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, *Portail des métiers de la santé et du social, une formation : Assistant de service social* : URL: [http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/formations-assistant\\_service\\_social-182.html](http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/formations-assistant_service_social-182.html). Consulté en octobre 2010.

Site internet du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, *Portail des métiers, de la santé et du social, une formation : Educateur spécialisé* : URL: <http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/formations-educateur-specialise-199.html>. Consulté en octobre 2010

BESSE B., en collaboration avec HENRICH A.-M., LAB A., LEMOINE M., POZZEBON N., PITROU PONCHAUX F., RENAULT S., Centre de Ressources en Sciences Médico-sociales d'Île de France, *Le partenariat dans le travail social*, publié le 21 octobre 2010, mis à jour le 15 octobre 2010. URL: <http://rnrsms.ac-creteil.fr/spip/spip.php?article150>. Consulté en avril 2011.

BONI-LE GOFF I., *Pratiques et identités professionnelles dans le conseil en management en France : entre ethos du service au client et pression du « up or out »*, SociologieS [En ligne], Dossiers, L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 04 février 2010. URL : <http://sociologies.revues.org/index3072.html>. Consulté en aout 2010.

BUISSON F. (sous la direction de), *Nouveau dictionnaire de pédagogie et d'instruction primaire*, Hachette, Paris, 1911, édition électronique de l'Institut National de Recherche Pédagogique : URL: [www.inrp.fr](http://www.inrp.fr) Consulté en aout 2010.

DIVAY S., ORIANNE J.-F., *L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions*, SociologieS [En ligne], Dossiers, L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 03 février 2010. URL : <http://sociologies.revues.org/index3043.html>. Consulté en aout 2010.

ORIANNE J.-F., DRAELANTS H., *Les métiers du conseil : une « profession consultante » ?*, SociologieS [En ligne], Dossiers, L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 03 février 2010 : URL: <http://sociologies.revues.org/index3058.html>. Consulté en aout 2010.

ROUX X., *L'espace social du conseil dans les relations interbancaires*, SociologieS [En ligne], Dossiers, L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 03 février 2010. URL : <http://sociologies.revues.org/index3046.html>. Consulté en aout 2010.

## **Dossiers - Documents**

AMALRIC-VUAGNAT R., *Les représentations sociales de la fonction de conseiller en économie sociale familiale et leur impact sur la construction identitaire de ce groupe professionnel*, mémoire DSTS, université de Toulouse-Le Mirail, mars 1990.

Commission de terminologie et de néologie du domaine social, Bulletin Officiel, Solidarité-Santé, *Vocabulaire du domaine social*, Ministère de l'Emploi et de la solidarité, n°2002/1 bis, Fascicule spécial.

Document du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Direction générale de l'enseignement supérieur, « *BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR « Economie sociale familiale »* », septembre 2009.

DRASS de Midi-Pyrénées, *Le conseiller en Economie Sociale Familiale, un travailleur social de la vie quotidienne : emploi, formation, perspectives*. Ministère de l'emploi et de la solidarité, 2000.

Etude Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques : *taux de pauvreté selon le seuil*, Sources : Insee-DGI, *enquêtes Revenus fiscaux 1970 à 2005*, Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, *enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2005 à 2007*.

FERRUCCI C., *La nécessité d'appartenance chez les travailleurs sociaux, Des identités de métier, entre logique gestionnaire, recours à l'éthique et critique citoyenne*, mémoire de D.E.A. de sociologie, Ecole doctorale « Espaces, Cultures, sociétés », Université de Provence Aix Marseille I, 2003.

PARANIER N., *Construire un réseau d'accompagnement en AEMO dans « l'intérêt supérieur » de l'enfant et de sa famille*, mémoire CAFDES, Ecole Nationale de Santé Publique, Rennes, 2005.

Projet de Service 2008-2012, *Services d'Actions Educatives en Milieu Ouvert*, Association Montjoye.

Protocole A.E.M.O., *Modalités de coordination entre les services du département et les services chargés de l'exécution de la mesure*, CONSEIL GENERAL DES ALPES-MARITIMES. Validé en avril 2011.

Rapport d'Activité 2007, *Service d'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO)*, Association Montjoye.

Rapport d'Activité 2010, *Service d'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO)*, Association Montjoye.

Rapport Insee-ORM-Région 2010 : *Dynamique des métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle & sportive* - Insee - Rapport d'étude n° 30 - Juin 2010.

RIVOLLIER A., DUC-MAUGE J. (film écrit par), *Au tribunal de l'enfance*, réalisation RIVOLLIER A., 2008, 54 mn.

---

## TABLE DES TABLEAUX

<b>Tableau n°1</b> : Typologie des 68 enquêtés par Q-sort	p.33
<b>Tableau n°2</b> : Les trois dispositifs ayant donné leur essor à la profession de CESF	p.57
<b>Tableau n°3</b> : Les activités et les domaines d'actions des CESF	p.66
<b>Tableau n°4</b> : Vision du travail et modalités d'actions, les oppositions entre CESF et ASS/ES	p.74
<b>Tableau n°5</b> : Comparatif des contenus de formation : CESF, ASS et ES	p.78
<b>Tableau n°6</b> : Les grandes étapes de la protection de l'enfance	p.82
<b>Tableau n°7</b> : Les domaines d'actions des CESF de l'association Montjoye, en AEMO et en AED	p.98

**AAH** : allocation adulte handicapé  
**AEB** : aide éducative budgétaire  
**AED** : aide éducative à domicile  
**AEMO** : action éducative en milieu ouvert  
**AMT** : allocation mensuelle temporaire  
**ANASDE** : association nationale des assistantes sociales diplômées d'état  
**API** : allocation parent isolé  
**AS** : assistante sociale ou,  
**ASS**: assistante de service social  
**ASE/F**: aide sociale à l'enfance  
**BDF** : banque de France  
**BTS** : brevet de technicien supérieur  
**CA**: conseil d'administration  
**CAF** : caisse d'allocations familiales  
**CAP** : certificat d'aptitude professionnelle  
**CASF** : code de l'action sociale et des familles  
**CAMS**: circonscription d'actions médico-sociale  
**CG**: conseil général  
**CES** : conseil économique et social  
**CESF**: conseillère en économie sociale familiale  
**CMP** : centre médico-psychologique  
**CPAM** : caisse primaire d'assurance maladie  
**DE** : diplôme d'état  
**DIPC** : document individuel de prise en charge  
**DC** : domaine de compétence  
**ES**: éducateur spécialisé  
**ESF** : économie sociale familiale  
**FSL** : fonds de solidarité pour le logement  
**HLM** : habitation à loyer modéré

---

## LISTE DES SIGLES

**IESTS** : institut d'enseignement supérieur du travail social  
**INSEE** : institut national de la statistique et des études économiques  
**ISAF** : intervention sociale d'animation et de formation  
**ISAP** : intervention sociale d'aide à la personne  
**ISIC** : intervention sociale d'intérêt collectif  
**IRTS** : institut régional de travail social  
**MSD** : maison des solidarités départementale  
**PIB** : produit intérieur brut  
**PJJ** : protection judiciaire de la jeunesse  
**PMI** : protection maternelle infantile  
**RMI** : revenu minimum d'insertion  
**RSA** : revenu de solidarité active  
**TISF** : technicienne d'intervention sociale et familiale  
**TPE** : tribunal pour enfants  
**TS** : travailleur social, travailleurs sociaux  
**VAD** ou **VD** : visite à domicile  
**VAE** : validation des acquis par l'expérience

<b>INTRODUCTION</b>	p.1
<b>1<sup>ère</sup> partie : Les conseillères en économie sociale familiale, des représentations du métier liées au quotidien et à la technicité</b>	p.5
<b>CHAPITRE 1 - <i>De l'identité à la reconnaissance</i></b>	p.6
1.1 Conseillère en économie sociale familiale, profession ou métier	p.6
1.2 Les identités, un enjeu dans la compréhension des métiers et des objets de représentations mentales	p.7
1.3 L'identité de métier, un processus de socialisation par la formation et le contexte professionnel	p.10
1.4 Culture et sous-culture d'entreprise : une identité collective, modèle des comportements	p.11
1.5 De l'identité professionnelle à l'appartenance de métier des CESF, une identité en « mal de reconnaissance »	p.13
1.6 La reconnaissance	p.15
1.6.1 L'identité de métier comme enjeu de la reconnaissance	p.15
1.6.2 Les espaces de reconnaissance	p.19
1.6.2.1 La reconnaissance par le droit et l'ancienneté du métier	p.19
1.6.2.2 La reconnaissance par des qualités personnelles : la « force de caractère »	p.20
1.7 Des hypothèses sur le manque de reconnaissance des CESF : les difficultés de positionnements	p.21
1.7.1 Une place indistincte, conséquence des commandes institutionnelles	p.22
1.7.2 Une proximité dans les missions entraînant des rapports de rivalités	p.23
<b>CHAPITRE 2 - <i>Des représentations sociales dominées par une ambivalence entre l'économie domestique et une fonction d'expert</i></b>	p.25
2.1 Les processus de domination et le repli sur soi	p.25
2.2 Les représentations sociales	p.26
2.2.1 Les représentations, éléments de compréhension de la réalité	p.26
2.2.2 Les représentations et la construction identitaire de métier	p.27
2.2.2.1 La sphère économique : le budget	p.28
2.2.2.2 Le quotidien et la sphère domestique	p.29
2.3 Une méthode d'analyse des représentations : le Q-sort	p.30
2.4 Passation du Q-sort	p.32
2.5 Analyse des Q-sort	p.33
2.5.1 Analyse des réponses des CESF	p.33
2.5.1.1 L'expertise, la technicité et le champ éducatif dans le domaine de la vie quotidienne valorisés	p.33
2.5.1.2 Des disparités de positionnement entre les classes d'âges, le paradoxe des 20-40 ans	p.34
2.5.2.3 Le statut de l'employeur ou la commande institutionnelle : un axe déterminant de la place de la CESF et de son identité professionnelle	p.36
2.5.1.4 Le statut de cadre, source de distinction et de légitimité	p.37

2.5.2	Analyse des réponses des enseignantes en économie sociale familiale	p.38
2.5.2.1	Des défenseurs de la formation et du quotidien	p.38
2.5.2.2	Une volonté de distinguer le métier chez les moins de 40 ans ?	p.38
2.5.3	Analyse des réponses des assistantes de service social et des éducateurs spécialisés	p.38
2.5.3.1	La CESF, une technicienne aux pratiques spécifiques : une approche distincte et reconnue malgré une méconnaissance du référentiel métier	p.38
2.5.3.2	La contradiction des jeunes professionnels : une connaissance du référentiel mais une indifférenciation entre métiers	p.39
2.5.3.3	Le statut de l'employeur : une indifférenciation entre métiers dans le secteur associatif/privé	p.39
2.5.4	Eléments de comparaisons entre métiers : ASS-ES-CESF-enseignantes	p.39
2.5.4.1	Une volonté de distinction par les ASS, une méconnaissance du métier par les ES	p.39
2.5.4.2	Le paradoxe d'attribution identitaire des CESF, entre spécificité et indistinction	p.40
2.6	Les tendances fortes de l'analyse des résultats	p.41
2.6.1	La place importante du quotidien : des représentations en lien avec le domestique, le budget, les tâches ménagères	p.41
2.6.2	La confusion des places, effet des commandes institutionnelles	p.42
2.6.3	La distinction, enjeu de lutte pour la reconnaissance d'une appartenance de métier distincte et spécifique	p.43
2.6.3.1	La proximité des métiers : une différence de perception ASS/ES	p.43
2.6.3.2	Un effet générationnel paradoxal	p.43

## **2<sup>ème</sup> partie : Les conseillères en économie sociale familiale dans le champ du travail social, une place spécifique revendiquée**

p.45

### **CHAPITRE 3 - De l'enseignement ménager au conseil en économie sociale familiale**

p.46

3.1	Historique de l'ESF	p.46
3.1.1	L'économie domestique, une valorisation du travail familial par la notion de compétence	p.46
3.1.2	Le paradoxe de l'enseignement ménager, entre morale conservatrice et croyance dans le progrès	p.48
3.1.3	L'évolution nécessaire de l'enseignement ménager face aux changements sociaux	p.50
3.2	Le métier de CESF dans la sphère du travail social	p.52
3.2.1	CESF : un métier de la crise économique	p.52
3.2.2	L'action des CESF dans le processus d'intégration sociale	p.53
3.2.3	L'évolution de la société, facteur d'exclusion au quotidien	p.55
3.2.4	Des dispositifs publics qui favorisent l'essor du métier de CESF	p.55
3.3	L'économie, sociale, familiale	p.58
3.4	Le cœur de métier des CESF : la vie quotidienne	p.59
3.5	La notion de conseil, une recherche de valorisation des pratiques	p.61
3.5.1	Le conseil dans le travail social	p.62
3.5.2	Le conseil comme transmission de normes	p.64
3.6	La CESF, aujourd'hui	p.65
3.6.1	Les domaines d'activités et les actions	p.65
3.6.2	Les conseils de la CESF, un éclairage sur son territoire professionnel	p.66

**CHAPITRE 4 – L'appartenance de métier des CESF : un processus de socialisation par la formation initiale et la collaboration avec les autres travailleurs sociaux** p.67

- 4.1 La formation initiale p.68
  - 4.1.1 Le BTS en ESF, un diplôme d'expert et de technicien p.68
  - 4.1.2 Le DE de CESF, la spécialisation dans le secteur de l'action sociale p.69
  - 4.1.3 Une formation polyvalente : entre défaut de spécialisation et atout pour les recrutements p.70
  - 4.1.4 Des valeurs liées à la formation : le concret, l'efficacité, l'éducatif p.72
- 4.2 Les CESF et les autres travailleurs sociaux, des modèles de pensée différents p.74
  - 4.2.1 Les assistantes de service social p.75
  - 4.2.2 Les éducateurs spécialisés p.76

**3<sup>ème</sup> partie : Des conseillères en ESF dans le dispositif d'Action Educative en Milieu Ouvert de l'association Montjoye : un choix institutionnel d'« offre sociale »** p.80

**CHAPITRE 5 - L'AEMO dans le dispositif de la protection de l'enfance : les professionnels et leurs pratiques** p.81

- 5.1 L'ESF dans le champ de la protection de l'enfance p.83
- 5.2 L'Action Educative en Milieu Ouvert en France p.84
  - 5.2.1 Eléments contextuels : principes et missions de l'AEMO p.84
  - 5.2.2 Populations suivies : un profil sociologique homogène p.86
- 5.3 Les professionnels et leurs pratiques en AEMO p.87
  - 5.3.1 Les références théoriques p.88
  - 5.3.2 L'importance du travail en équipe pluridisciplinaire et de l'appartenance institutionnelle p.89

**CHAPITRE 6 - Des CESF en AEMO au sein de l'association Montjoye, une illustration des incertitudes de l'appartenance de métier** p.91

- 6.1 L'AEMO à l'association Montjoye p.91
- 6.2 Profil sociologique de la population accompagnée p.91
- 6.3 Les professionnels en AEMO à Montjoye p.93
  - 6.3.1 L'éducateur spécialisé p.93
  - 6.3.2 La conseillère en ESF p.94
    - 6.3.2.1 Historique et choix d'embauche des CESF à Montjoye p.94
    - 6.3.2.2 Des actions cadrées par le dispositif de protection de l'enfance p.95
    - 6.3.2.3 Des actions auprès des familles orientées par la formation initiale p.96
    - 6.3.2.4 Modalités et motifs d'interventions : des demandes de l'équipe adaptées aux compétences p.98
    - 6.3.2.5 Le travail en équipe pluridisciplinaire : un appui pour le travail de l'éducateur et une participation à la prise en compte des difficultés sociales des familles p.99
    - 6.3.2.6 Le travail en partenariat p.100

<b>6.4</b>	<b>Les facteurs participant au manque de reconnaissance des CESF</b>	p.102
6.4.1	La prévalence de la mission dans le travail en partenariat : des répartitions de tâches facteur d'indistinction	p.102
6.4.2	La méconnaissance du métier renforcée par la place subalterne des CESF dans les équipes	p.105
6.4.3	Des représentations sociales liées aux anciennes pratiques, et au « financier »	p.106
6.4.4	Des perceptions d'interventions différentes	p.107
<b>6.5</b>	<b>L'évolution des pratiques, une illustration des incertitudes de l'appartenance de métier des CESF</b>	p.108
6.5.1	Des modalités de travail en équipe en évolution	p.108
6.5.2	Des modalités de travail en partenariat changeantes	p.109
6.5.3	Des changements sociaux, une précarisation des populations	p.109
6.5.4	Une nécessité de technicité accrue	p.110

<b>CONCLUSION</b>	p.112
-------------------	-------

Bibliographie	p.119
---------------	-------

Table des tableaux	p.126
--------------------	-------

Liste des sigles	p.127
------------------	-------

## **Annexes**

Se référer au volume 2

NOM  <b>CAIVEAU</b>	Prénom  <b>Flore</b>	Session de soutenance : <b>Décembre 2011</b>
FORMATION :  <b>DIPLOME D'ETAT D'INGENIERIE SOCIALE</b>		
TITRE <b>LES APPARTENANCES DE METIER DES CONSEILLERES EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE, <i>Un paradoxe identitaire entre technicité et polyvalence</i></b>		
RESUME (250 à 350 mots)  Intégrées dans le champ du travail social par la création du diplôme d'Etat en 1973, les Conseillères en Economie Sociale Familiale continuent d'en revendiquer leur appartenance. Les représentations sociales persistantes sur le métier, héritées de l'enseignement ménager, orientent leurs recrutements, leurs missions et parfois leurs pratiques professionnelles.  L'objectif de cette recherche est d'étudier les représentations à l'œuvre sur ce métier et de les mettre en perspective avec les perceptions et les pratiques professionnelles des CESF. Le constat d'une problématique autour de la reconnaissance du métier de CESF fait émerger l'hypothèse d'une identité de métier incertaine et paradoxale. Elle interroge également ses références fondamentales.  L'analyse du concept de reconnaissance met en exergue la nécessité d'être distinct dans son identité et ses modalités d'actions, pour être reconnu. Par leurs discours et leurs pratiques, les CESF affichent une identité affirmée, en lien avec le référentiel de leur métier. Leurs références : l'économie, le social, la famille, inscrites dans le domaine du quotidien orientent leurs pratiques. Leurs appartenances de métier vont ainsi s'élaborer par la formation initiale puis évoluer avec l'expérience professionnelle. C'est ici, que se jouera le paradoxe identitaire lié aux commandes institutionnelles, au travail en équipe pluridisciplinaire et aux attentes partenariales. Entre une place subalterne, cantonnée à la sphère budgétaire et à la technicité, et les demandes de polyvalence de l'institution et des partenaires, les CESF doivent lutter pour la reconnaissance de la spécificité de leur métier.  Si l'incertitude est facteur d'autonomie dans les pratiques, l'indistinction créée, à terme, une déqualification, susceptible de concerner tous les métiers du social.		
MOT CLES <b>IDENTITES, APPARTENANCE DE METIER, RECONNAISSANCE, REPRESENTATIONS SOCIALES, QUOTIDIEN, CONSEIL, TECHNICITE, PROTECTION DE L'ENFANCE, PRATIQUES PROFESSIONNELLES, EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE, PARTENARIAT</b>		
NOMBRE DE PAGE : <b>133</b>	Volume(s) annexé(s) : 0 <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>	

**Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale**  
**Région PACA**

**LES APPARTENANCES DE METIER**  
**DES CONSEILLERES EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE**  
**Un paradoxe identitaire entre technicité et polyvalence**

Annexes du mémoire

Volume 2

Présenté par : **Flore CAIVEAU**  
Sous la direction de : **Claude FERRUCCI**

Session de décembre 2011

Centre associé  
**Institut Régional de Travail Social PACA et Corse**

---

## TABLE DES ANNEXES

<b>Annexe I : Diplôme d'Etat de CESF - réglementation et référentiel</b>	p.1
1. Référentiel professionnel	p.4
2. Référentiel des activités professionnelles	p.5
3. Référentiel des compétences	p.7
4. Référentiel de formation	p.11
5. Horaires d'enseignement et règlement d'examen	p.14
<b>Annexe II : Recherche exploratoire - Liste des 6 professionnels interrogés à l'association Montjoye</b>	p.15
<b>Annexe III : Recherche exploratoire – Questionnaire passé auprès des CESF de l'association Montjoye</b>	p.16
<b>Annexe IV : Synthèse des 5 questionnaires distribués auprès des CESF de l'association Montjoye</b>	p.18
<b>Annexe V : Guide d'entretien pour les CESF en poste de cadre dans le champ des mesures éducatives</b>	p.25
<b>Annexe VI : Extraits de l'entretien avec une CESF en poste de cadre dans le champ des mesures éducatives (E4)</b>	p.26
<b>Annexe VII : Synthèse de l'entretien avec un membre du Conseil d'Administration de l'association Montjoye (E1)</b>	p.30
<b>Annexe VIII : Guide d'entretien pour les CESF dans le champ des mesures éducatives (E5, E6)</b>	p.32
<b>Annexe IX : Q-sort à l'attention des CESF, ASS, ES et enseignantes en ESF</b>	p.33
<b>Annexe X : Graphiques et résultats détaillés du Q-sort</b>	p.36
1. Rappel et éléments sur les propositions et les postures	p.36
2. Résultats totaux	p.38
3. Résultats par métier	p.41
4. L'analyse par champs d'activités	p.48
5. Résultats des CESF	p.49
6. Résultats des enseignantes en ESF	p.65
7. Résultats des ASS/ES	p.68
8. Résultats comparés	p.73

<b>Annexe XI : Scores par posture et proposition</b>	p.77
1. Scores totaux	p.77
2. Scores des CESF	p.79
3. Scores des enseignantes en ESF	p.81
4. Scores des ASS/ES	p.83
<b>Annexe XII : Liste des 5 entretiens complémentaires suite aux résultats du Q-sort et guide d'entretien</b>	p.85
<b>Annexe XIII : L'accompagnement en économie sociale et familiale dans le champ de la protection de l'enfance en AEMO et AED</b>	p.87
<b>Annexe XIV : Etude et synthèse des écrits 2010 des CESF dans 11 rapports éducatifs AED et AEMO</b>	p.94
<b>Annexe XV : Tableau comparatif ASS-CESF-ES en Région Provence Alpes Côte d'Azur</b>	p.98
<b>Annexe XVI : Eléments quantitatifs et profil sociologique du public suivi en AEMO</b>	p.99
1. Profil des familles suivies en AEMO	p.99
2. Profil des familles suivies par les CESF en AEMO	p.100
3. Profil des enfants suivis en AEMO	p.100

## ANNEXE I : Diplôme d'Etat de CESF – réglementation et référentiel

Source : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr)

### Extrait du Bulletin officiel n° 38 du 15 octobre 2009

**Diplôme** (RLR : 544-4b) Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale et modification du code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) décret n° 2009-1084 du 1-9-2009 - J.O. du 3-9-2009 (NOR : MTSA0919076D)

### Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale et modification du code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire)

**Article 1** - Le diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale atteste des compétences nécessaires pour accompagner, dans une démarche éducative et sociale globale, des personnes, des groupes ou des familles dans les domaines de la vie quotidienne. Il est structuré en domaines de compétences et peut être obtenu par la voie de l'examen ou par la validation des acquis de l'expérience. Il est délivré par le recteur d'académie. Article D. 451-57-2 - La formation préparant au diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale est une formation alternant enseignement théorique et enseignement pratique, notamment sous forme de stages. Cette formation est dispensée par les établissements publics ou privés ayant satisfait à l'obligation de déclaration préalable mentionnée à l'article L. 451-1. Sans préjudice des dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience, la durée et le contenu de la formation peuvent varier en fonction des diplômes possédés par les candidats sans excéder un volume horaire global fixé par arrêté mentionné à l'article D. 451-57-5. La sélection des étudiants est organisée par les établissements de formation selon des modalités figurant dans leur règlement d'admission. Article D. 451-57-3 - L'examen conduisant à la délivrance du diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale est organisé par le recteur d'académie. Outre des épreuves organisées sous forme ponctuelle, il comprend, le cas échéant, conformément à l'arrêté mentionné à l'article D. 451-57-5, des évaluations organisées en cours de formation par les établissements. Les modalités d'organisation des évaluations en cours de formation sont détaillées dans le dossier de déclaration préalable mentionné à l'article R. 451-2.

**Article 2** - Les formations préparant au diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale engagées avant le 1er septembre 2009 ainsi que les modalités de délivrance du diplôme font l'objet de mesures transitoires précisées dans l'arrêté mentionné à l'article D. 451-57-5 du code de l'action sociale et des familles. **Article 3** - Le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale

**Article 1** - Le diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale atteste des compétences professionnelles pour exercer les fonctions et les activités telles que définies à l'annexe I « référentiel professionnel » du présent arrêté.

**Accès à la formation Article 2** - Pour la rentrée scolaire 2009, peuvent accéder à la formation préparant au diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale les

candidats possédant le brevet de technicien supérieur « économie sociale familiale », ainsi que les candidats ayant obtenu une validation partielle du diplôme de conseiller en économie sociale familiale par un jury de validation des acquis de l'expérience. À compter de la rentrée scolaire 2010, peuvent accéder à la formation préparant au diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale les candidats possédant l'un des diplômes mentionnés à l'annexe V du présent arrêté, ainsi que les candidats ayant obtenu une validation partielle du diplôme de conseiller en économie sociale familiale par un jury de validation des acquis de l'expérience. Une commission d'admission est instituée dans chaque établissement. Elle est composée du directeur de l'établissement de formation ou de son représentant, du responsable de la formation préparant au diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale et d'un professionnel titulaire du diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale extérieur à l'établissement de formation. La commission d'admission arrête la liste des candidats admis à suivre la formation. Cette liste est transmise à la direction régionale des affaires sanitaires et sociales. La liste précise, par voie de formation, le nombre des candidats admis et la durée de leur parcours de formation.

**Contenu et organisation de la formation Article 3** - Pour les titulaires du B.T.S. « économie sociale familiale », la formation, d'une durée d'un an, comporte 540 heures d'enseignement en établissement de formation et un stage professionnel de 560 heures (16 semaines) en site(s) qualifiant(s). Le directeur de l'établissement de formation établit avec chacun des candidats un programme de formation individualisé au regard des dispenses de certification, mentionnées à l'annexe IV du présent arrêté, dont il bénéficie. **Article 4** - La formation pratique, délivrée au sein de sites qualifiants, est l'un des éléments de la qualité du projet pédagogique de l'établissement de formation. Elle participe à l'acquisition des compétences dans chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel au même titre que la formation théorique et ne saurait être dissociée de cette dernière. Le stage professionnel est d'une durée de 16 semaines. Il doit être effectué auprès d'un conseiller en économie sociale familiale sur un ou deux sites qualifiants. Le stage professionnel complète la formation organisée dans l'établissement de formation. Associé en alternance à celle-ci, il favorise la compréhension et l'appropriation du double registre d'intervention : théorie- pratique. Il vise à l'acquisition de méthodologies et de techniques propres au métier de conseiller en économie sociale familiale, la construction d'une posture professionnelle et de l'éthique qui lui est attachée, la connaissance concrète des publics et des problématiques sociales, ainsi que des organisations, des acteurs, des enjeux partenariaux et des modalités de partenariat. Le site qualifiant, organisme d'accueil en stage inscrit dans le champ social et médico-social, participe à la construction du socle professionnel que doit acquérir l'étudiant, tant au plan des savoirs que des techniques. Le site qualifiant définit son offre d'accueil en stage sur la base des domaines de compétences du référentiel professionnel de conseiller en économie sociale familiale. Chaque stage est organisé dans le cadre d'une convention de partenariat conclue entre l'établissement de formation et la personne juridiquement responsable du lieu de stage ; elle formalise les engagements réciproques des signataires et précise notamment l'offre d'accueil proposée par le site qualifiant en lien avec un ou plusieurs domaines de compétences du référentiel du diplôme pour lesquels il s'engage à contribuer à la formation des étudiants. Un formateur de l'établissement de formation effectue une visite sur le lieu de stage dans le cadre du suivi du stagiaire. Par ailleurs, chaque stage fait l'objet d'une convention de stage entre l'établissement de formation, le stagiaire et la personne juridiquement responsable du lieu de stage, dans laquelle sont précisées les modalités d'accompagnement du stagiaire tant sur le plan organisationnel que sur le plan des apprentissages professionnels

**Organisation des épreuves de certification Article 7** - Le diplôme de conseiller en économie sociale familiale est composé de huit domaines de compétence conformément à l'annexe I « référentiel professionnel » du présent arrêté. Chacun des domaines comporte une épreuve organisée conformément à l'annexe III « règlement d'examen du D.E.C.E.S.F. ». Les domaines de compétence qui ne font pas l'objet d'une dispense ou d'une validation partielle par la voie de la validation des acquis de l'expérience doivent être validés séparément par l'obtention d'une note égale ou supérieure à 10 sur 20. **Article 9** - Pour pouvoir obtenir le diplôme par validation des acquis de l'expérience, les candidats doivent justifier des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec le diplôme. La durée totale d'activité cumulée exigée est de trois ans. Le recteur d'académie décide de la recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience. **Article 10** - Sur la base du livret de présentation des acquis de l'expérience et d'un entretien avec le candidat, le jury est compétent pour attribuer tout ou partie du diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale. En cas d'attribution partielle, le jury se prononce également sur les connaissances, aptitudes et compétences qui, dans un délai de cinq ans à compter de la date de notification de la décision du jury par le recteur d'académie, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention du diplôme d'État. Le candidat peut opter pour un complément d'expérience professionnelle visant une nouvelle demande de validation des acquis de l'expérience ou pour un complément par la voie de la formation préparant au diplôme d'État. Dans ce cas, il est dispensé des épreuves du diplôme attachées aux compétences déjà validées et bénéficie des dispenses de formation théorique et pratique correspondants.

**Article 11** - Le présent arrêté entre en vigueur à compter du 1er septembre 2009, à l'exception des dispositions de l'annexe V du présent arrêté qui entrent en vigueur à compter du 1er septembre 2010. Au 1er septembre 2009, les arrêtés du 9 mai 1973 et du 23 mars 1978 relatifs au diplôme de conseiller en économie familiale et sociale **sont abrogés**. Les correspondances entre les épreuves de l'examen organisées conformément aux arrêtés du 9 mai 1973 et du 23 mars 1978 relatifs au diplôme de conseiller en économie familiale et sociale et les épreuves de l'examen organisées conformément au présent arrêté sont précisées en annexe VI au présent arrêté. **Article 12** - Le directeur général de l'action sociale, le directeur général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et les recteurs sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté dont le texte sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 1er septembre 2009 Le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville Xavier Darcos La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Valérie Pécresse

## Référentiel professionnel

### Définition de la profession et du contexte d'intervention

Le conseiller en économie sociale familiale (C.E.S.F.) est un travailleur social qualifié dont le cœur de métier est fondé sur une expertise dans les domaines de la vie quotidienne : consommation, habitat, insertion sociale et professionnelle, alimentation- santé. Ses compétences scientifiques (il s'agit ici des savoirs scientifiques techniques articulés sur des savoir- faire et des savoirs pratiques et techniques spécifiques) lui confèrent une légitimité professionnelle pour intervenir dans le cadre de l'écologie (science qui étudie les relations entre les êtres vivants et leur environnement) de la vie quotidienne (la vie quotidienne correspond à tous les actes accomplis de façon régulière et journalière. La quotidienneté donne sens à ces actes en tenant compte du contexte, des normes et des valeurs culturelles d'une société). L'action du C.E.S.F. s'inscrit dans un contexte économique et social marqué par la précarité, les difficultés budgétaires, les problèmes d'accès au logement, le surendettement, le chômage, les problématiques de vieillissement de la population, de dépendance, du handicap, de protection de l'enfance... Son intervention privilégie une finalité éducative (l'action éducative est une action contribuant au développement de la personne, quel que soit son âge et le contexte dans lequel se déroule cette action. Elle fait participer les personnes à la conception et à la mise en œuvre des moyens définis afin qu'elles deviennent acteurs de leur éducation. L'action éducative budgétaire, une des techniques spécifiques aux C.E.S.F., est une action établie et poursuivie auprès de familles en difficulté financière, en prenant en compte le fonctionnement du groupe familial, dans le dessein de permettre à celui-ci une meilleure maîtrise des phénomènes de production et de consommation. Extrait de « Nouveau dictionnaire critique d'action sociale »; pages 28-29 ; sous la direction de Jean-Yves Barreyre et Brigitte Bouquet ; Bayard Édition 2006) et vise la valorisation et/ou l'appropriation de compétences par les personnes, les familles, les groupes, compétences qui vont leur permettre d'accéder à leurs droits, de prévenir et/ou de gérer les difficultés de leur vie quotidienne. Sa spécificité de travailleur social le conduit à intervenir dans un cadre éthique et dans une dynamique de coconstruction avec les bénéficiaires des projets qui les concernent. Son intervention privilégie la participation active et permanente des usagers/habitants, l'expression de leurs besoins, l'émergence de leurs potentialités, afin qu'ils puissent progressivement accéder à leur autonomie et à la maîtrise de leur environnement domestique. Le C.E.S.F. intervient de façon individuelle ou de façon collective lorsqu'il anime des groupes d'usagers ou quand il collabore avec des équipes pluridisciplinaires et pluri-institutionnelles. Dans le cadre d'un double registre d'intervention, préventif et curatif, le C.E.S.F. assure des actions de conseils, d'informations, d'animation, de formation dans les quatre domaines majeurs qui le concernent, ainsi que des actions d'accompagnement budgétaire. Son intervention s'inscrit de façon complémentaire et spécifique dans un large réseau de partenaires et dans des dynamiques de développement social local lorsqu'il participe à l'élaboration de diagnostics partagés et de projets sociaux de territoires, à partir du champ qui les concerne. Il est force de proposition auprès des décideurs et contribue à faire évoluer les offres de services des institutions dans son champ d'intervention. Il exerce dans différentes structures publiques ou privées, au sein des collectivités territoriales, organismes sociaux, associations, bailleurs sociaux privés ou publics, structures d'hébergement, mutuelles, hôpitaux, services tutélaires,...

## Référentiel des activités professionnelles

Fonctions	Activités	Tâches
<b>Expertise et conseil scientifique et technique</b>	<p>Conseils et/ou actions pour améliorer et gérer les domaines de la vie quotidienne. Repérage, analyse et élaboration de propositions pour la gestion quotidienne de l'environnement : - consommation - gestion du budget familial - accès et maintien dans le logement - aménagement et amélioration de l'habitat - organisation de la vie quotidienne - alimentation - gestion du capital santé</p> <p>-préservation des écosystèmes (eau, énergie déchets...) dans le cadre du développement durable (c'est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Extrait de « Rapport G.H. Brundtland », 1987 p. 51) - insertion, emploi, formation, vie sociale et loisirs, culture...</p>	<p>Informers, conseiller sur différents thèmes : - budget, consommation - alimentation (prise en compte des cultures, coutumes, budget, autres contraintes...) - hygiène, maintien de la santé, image de soi - environnement (consommation des énergies, de l'eau dans le cadre de la vie quotidienne, gestion des déchets ménagers...) - logement et équipement (caractéristiques techniques du logement, utilisation et entretien des nouveaux équipements...) Mettre en œuvre des actions pour et avec les personnes, sur le champ de la gestion quotidienne de l'environnement :</p> <p>- réaliser un diagnostic technique - mettre à disposition des offres de service - aider au choix, à la décision - mettre en œuvre la solution choisie - assurer le suivi du résultat obtenu/attendu - proposer une action corrective s'il y a lieu</p>
	Accueil des individus et des groupes	<p>Organiser les conditions matérielles d'accueil Recevoir la personne ou aller à la rencontre de la personne Écouter Repérer les besoins, attentes, demandes Informer les personnes Orienter vers les services compétents</p>
<b>Accompagnement social individuel et/ou collectif</b>	Élaboration du diagnostic social	<p>Analyser les informations recueillies Analyser la demande exprimée Formuler un diagnostic Identifier les ressources et les potentialités de l'utilisateur, du groupe, du territoire</p>
<b>dans une dimension socio-économique et éducative dans les domaines de la vie quotidienne</b>	Conception et construction du projet individuel et collectif, avec la ou les personne(s)	<p>Identifier et formuler les priorités d'action Se concerter avec les partenaires Définir un projet et les moyens associés Contractualiser un projet (avec la ou les personne(s))</p>
	Mise en œuvre d'un projet individuel avec la personne ou d'un projet collectif avec le groupe	<p>Planifier les tâches Rechercher des moyens Réaliser les actions définies Assurer le suivi de(s) l'action(s)</p>
	Évaluation du projet	<p>Réaliser un bilan des actions avec les personnes accompagnées et les partenaires concernés Mesurer les écarts entre objectifs attendus et résultats obtenus Proposer des réajustements Formuler si nécessaire des objectifs complémentaires</p>

<b>Développement social territorial</b>	Participation et/ou réalisation d'étude de besoins au niveau d'un territoire	Analyser les demandes Repérer les offres de service existantes Comparer les demandes/l'existant Identifier les ressources du territoire : potentialités et freins
	Participation et/ou élaboration de diagnostic partagé d'un territoire	Recueillir et croiser les données émanant de sources différentes Repérer les différents partenaires et leurs missions Analyser et formaliser ces données Assurer la transmission écrite et/ou orale des analyses et formuler des hypothèses de travail
	Participation à la conduite de projet social territorial	Mobiliser les habitants et les partenaires Identifier et évaluer les moyens techniques, humains, financiers Elaborer conjointement avec les partenaires le projet Mettre en œuvre et planifier les phases de déroulement du projet Proposer le montage financier du projet Évaluer et proposer s'il y a lieu des réajustements aux actions
<b>Communication professionnelle, animation et formation</b>	Conception d'informations à destination des usagers, des partenaires	Caractériser le public ciblé Déterminer et choisir le contenu des messages Élaborer un plan de communication Présenter un projet pour validation si nécessaire Choisir un support de communication Réaliser ce support Organiser une manifestation (atelier, conférence, débat, exposition, démonstration...)
	Communication d'informations	Rédiger des écrits professionnels (rapports d'activités, synthèses, exposés...) Élaborer et présenter oralement cette information
	Promotion des activités de la structure	Présenter son institution, sa place au sein des politiques sociales locales Présenter le rôle professionnel du C.E.S.F., les outils qu'il mobilise Maîtriser et/ou développer les outils institutionnels Représenter son institution
	Animation d'équipe (en ce qui concerne l'activité d'animation d'équipe, le niveau de responsabilité est défini selon la délégation de l'employeur)	Organiser et coordonner le travail de l'équipe Assurer le suivi des activités de l'équipe Organiser et animer des réunions d'informations, des réflexions Élaborer un programme de formation
	Formation (à destination des populations, des partenaires)	Recenser les besoins Identifier les objectifs pédagogiques Elaborer un contenu, des outils et supports pédagogiques Rechercher des intervenants et des personnes ressources Assurer l'organisation matérielle de la formation Mettre en œuvre, conduire la formation Evaluer et proposer s'il y a lieu des réajustements aux actions
	Transmission des connaissances et des compétences professionnelles	Accueillir des stagiaires, notamment C.E.S.F. Participer à la formation, sur le principe de l'alternance, aux jurys d'examen (l'alternance constitue l'un des principes fondamentaux de la formation des travailleurs sociaux. C'est un mode d'acquisition de compétences professionnelles et d'éléments de culture professionnelle. L'étudiant C.E.S.F. confronte ses représentations du métier à la réalité concrète de celui-ci afin de valider son projet professionnel. Il est fondamental que l'enseignement proposé par les établissements de formation soit complété par un enseignement construit par le terrain de stage en site qualifiant et qu'une mise en synergie puisse optimiser les deux types d'apprentissage. L'alternance suppose que le lieu de stage soit un lieu qualifiant d'acquisitions de compétences relatives au métier de C.E.S.F.)

## Référentiel de compétences

(en rose : Domaines de compétences de l'année D.E.C.E.S.F.)

Domaines de compétence	Compétences	Indicateurs de compétences	
<b>DC1 - Conseil et expertise à visée socioéducative dans les domaines de la vie quotidienne</b>	DC1A	C1.4 Réaliser une étude technique dans les domaines de la consommation, l'habitat, l'insertion, l'alimentation-santé...	- identification du besoin - recueil des données des informations - sélection des informations recueillies - élaboration et/ou suivi du cahier des charges de l'étude - organisation des données et des informations - repérage et identification des dysfonctionnements, transmission aux services compétents
	DC1A	C1.5 Concevoir, élaborer des projets pour la gestion locale de l'environnement avec les habitants et les institutions	analyse complète et pertinente de l'existant - mise en œuvre de solutions réalistes et adaptées, conformes aux préconisations - maîtrise et mise en œuvre de la méthodologie de projet
	DC1A	C1.8 Assurer la qualité du service rendu	-respect des procédures et des protocoles - détection des anomalies et des dysfonctionnements -évaluation de la satisfaction des bénéficiaires - proposition d'actions correctrices
	DC1A	C1.9 Coordonner une équipe	- garantie de la cohérence des interventions des différents membres de l'équipe - prise en compte des compétences - prise en compte des contraintes - participation à l'élaboration de plannings fonctionnels - proposition de méthodes de travail adaptées
	DC1B	C1.6 Élaborer un budget ; constituer le dossier de financement	- identification des sources de financement et des charges - prise en compte des mécanismes budgétaires - présentation conforme d'un budget prévisionnel
	DC1B	C1.7 Gérer le budget d'une action individuelle ou collective	- maîtrise des moyens financiers alloués - présentation d'un bilan comptable - respect de l'échéancier défini - mise en œuvre d'un suivi régulier
	DC1C	C1.1 Assurer une veille technique, scientifique et juridique pour l'analyse d'un phénomène social lié à la vie quotidienne	- recensement de sources d'informations variées - exploitation des informations pertinentes - mise en forme ou diffusion des informations sélectionnées - explicitation d'une question sociale - conduite d'une démarche de recherche
	DC1C	C1.2 Adapter sa pratique, son expertise en tenant compte de l'évolution des savoirs, des techniques et de l'expérience	- analyse et prise de recul sur sa pratique, auto-évaluation - capacité à transférer son expérience
DC1C	C1.3 Assurer auprès des personnes, des groupes, des institutions, des actions de conseil et/ou d'information pour aider aux prises de décision	- recherche, collecte et exploitation d'une documentation professionnelle technique dans les domaines de la consommation, l'habitat, l'insertion, l'alimentation- santé... - formalisation et diffusion des informations recueillies - actualisation des informations - sélection pertinente des informations ou adaptation du contenu de l'information au public	
<b>DC2 - Intervention sociale</b>	<b>L'adoption d'une posture éthique est un indicateur appliqué à l'ensemble des tâches du DC2</b>		

<p><b>ISIC : Intervention sociale d'intérêt collectif dans les domaines de la vie quotidienne</b> (l'intervention sociale d'intérêt collectif est un concept et un contenu qui ont été élaborés par le conseil supérieur en travail social - C.S.T.S.- en 1988. L'intervention sociale d'intérêt collectif envisage les conditions d'existence d'une population sur un territoire déterminé; elle se donne pour objectif la prise en compte d'intérêts collectifs, entendus comme des facteurs susceptibles de faciliter la communication sociale des divers groupes et, par là, d'aider à la maîtrise</p>	<b>Construire des interventions avec les groupes notamment dans un registre de prévention</b>		
	<p>DC2 AB</p>	<p>C2.A.1 Impulser, participer et/ou concevoir et conduire des actions collectives de conseils, d'information auprès des groupes dans les domaines de leur vie quotidienne</p>	<p>- mise en œuvre de la méthodologie de projet : . recueil exhaustif des données nécessaires à la compréhension de la situation. identification et valorisation des potentialités des personnes. identification et mobilisation des partenariats nécessaires. production d'un plan d'actions hiérarchisées. évaluation des résultats. mise en œuvre des actions correctrices</p>
<p>de la vie quotidienne, dans ses différentes dimensions. Extrait « Nouveau dictionnaire critique d'action sociale », pages 324-325, sous la direction de Brigitte Bouquet et de Jean-Yves Barreyre, Bayard Édition 2006)</p>	<p>DC2A B</p>	<p>C2.A.2 Mettre en place une relation d'aide, un accompagnement au plan collectif C2.A.3 Élaborer, accompagner et mettre en œuvre un plan d'aide négocié avec le groupe</p>	<p>- mise en œuvre de la méthodologie d'intervention sociale auprès des groupes : maîtrise des techniques d'animation de groupe. maîtrise des techniques de gestion des conflits. compréhension de la notion de dynamique de groupe</p>
		<b>Contribuer à l'émergence de réseaux de proximité (ex. réseau d'échanges et de savoirs)</b>	
	<p>DC2A B</p>	<p>C2.A.4 Conduire des actions visant à mutualiser les ressources des membres du groupe concernés par des problématiques communes</p>	<p>- repérage d'une problématique commune à un groupe - identification et valorisation des potentialités des personnes - aide à la structuration et à l'autonomisation du groupe</p>
		<b>Participer au développement des projets sociaux de territoire</b>	
	<p>DC2A B</p>	<p>C2.A.5 - Identifier et analyser les dynamiques territoriales C2.A.6 - Inscrire des actions dans les dynamiques territoriales existantes et/ou participer à l'émergence de ces dynamiques</p>	<p>- production d'une analyse de territoire - élaboration d'un diagnostic de besoins - utilisation pertinente de la méthodologie de projet - identification et mobilisation des ressources de l'environnement - mobilisation des partenariats nécessaires</p>

<b>ISAP : Intervention sociale d'aide à la personne dans les domaines de la vie quotidienne</b> (l'intervention sociale d'aide à la personne est un concept et un contenu qui ont été élaborés par le conseil supérieur en travail social - C.S.T.S. - en 1996. C'est une démarche volontaire et interactive menée par un travailleur social qui met en œuvre des méthodes participatives avec la personne qui demande ou accepte son aide, dans l'objectif d'améliorer sa situation, ses rapports avec l'environnement, voire les transformer. Extrait « Nouveau dictionnaire critique d'action sociale », page 321, op. cit.)	<b>Construire avec la personne un projet individualisé dans le cadre d'un double registre (préventif et curatif)</b>		
	DC2A B DC2A B DC2A B	C 2.B.1 Diagnostiquer une situation C2.B.2 Élaborer, accompagner, mettre en œuvre et évaluer un plan d'aide négocié C2.B.3 Évaluer les résultats de l'intervention	- recueil, sélection et analyse des données nécessaires à la compréhension de la situation - identification et valorisation des potentialités des personnes - analyse d'une situation complexe dans toutes les dimensions - utilisation des techniques relationnelles adaptées - mobilisation des ressources et dispositifs locaux - élaboration des priorités d'action - identification des effets produits et mesure des écarts - définition et mise en œuvre d'actions correctrices - partage de l'analyse de la situation avec la personne
<b>ISAF : Intervention sociale d'animation et de formation dans les domaines de la vie quotidienne</b>	DC2C	C2.C.1 Concevoir des actions de formation avec des groupes et des personnes dans les domaines de la vie quotidienne	- identification de la demande de formation à partir de l'analyse des besoins, et de l'identification des intérêts de la personne ou du groupe - élaboration conjointe de la formation avec les participants à partir de leurs savoirs, capacités et des modes de relation aux savoirs - recherche et/ou élaboration de moyens adaptés au contexte et au public - construction de séquences de formation (contenu, objectifs, critères d'évaluation)
	DC2C	C2.C.2 Conduire des actions d'animation et de formation	- maîtrise des techniques d'animation - mobilisation et valorisation des compétences et des savoirs des personnes
	DC2C	C2.C.3 Évaluer les actions mises en place	- conception et mise en œuvre des outils d'évaluation - réalisation de synthèse et/ou bilan avec les personnes - analyse des effets attendus et produits
DC3 / Communication professionnelle	DC3	C3.1 Élaborer une communication à visée stratégique à destination de différents publics, des professionnels, des partenaires, de son institution	- sélection des contenus (précision, actualisation, exactitude) - choix pertinent du mode de communication et de transmission auprès des interlocuteurs (usagers, habitants, hiérarchie, élus) . élaboration de supports adaptés. utilisation de technologies de l'information adaptée. traitement et gestion de l'information (mise en forme des éléments essentiels, sous forme de synthèse, note de service, courrier, compte rendu, rapport d'activité...)

DC3 / Communication professionnelle	DC3	C3.2 Transmettre des informations auprès de différents publics, des professionnels et des partenaires, auprès de son institution	- transmission d'informations exactes, actualisées, objectives dans le respect des règles éthiques professionnelles - transmission des éléments favorisant la prise de décision - qualité de l'expression, dynamisme de la présentation - présentation des éléments de promotion de l'institution et du rôle professionnel du C.E.S.F. - présentation adaptée aux publics - qualité d'animation de réunion de travail et aptitude à réguler l'activité d'un groupe
DC3 / Communication professionnelle	DC3	C3.3 Établir une relation professionnelle dans un cadre éthique et déontologique (avec la personne aidée, les collègues, les partenaires, les élus)	- qualité de l'écoute, de la compréhension de la situation - coopération, confrontation avec d'autres professionnels, d'autres institutions - adaptation du message aux objectifs à atteindre, à la diversité des publics (usagers, habitants, hiérarchie, élus...)
	DC3	C3.4 Transférer les connaissances professionnelles et les compétences du C.E.S.F.	- conceptualisation des pratiques professionnelles - auto évaluation - mise en œuvre effective de la fonction de référent de site qualifiant et/ou de formateur sur site qualifiant - transmission des valeurs, connaissances, méthodes professionnelles et mise en pratique de celles-ci
	DC4A	C4.1 Développer des actions en partenariat, en réseau et participer à la dynamique institutionnelle	- identification des partenaires, de leurs missions, des enjeux partenariaux - identification de l'évolution des politiques sociales locales nationales et européennes - connaissance et mise en œuvre des conditions et des techniques d'animation d'un réseau (de professionnels ou autres)
	DC4A	C4.2 Respecter les logiques institutionnelles et les stratégies organisationnelles	- prise en compte des obligations et contraintes institutionnelles, humaines, financières...
	DC4A	C4.7 Participer à l'élaboration de documents contractuels avec les partenaires	- élaboration du contrat - formalisation écrite - validation hiérarchique
<b>DC4 / Implication dans les dynamiques</b>	DC4B	C4.3 Représenter l'institution	- transmission de l'image, des valeurs, des missions de l'organisation, des institutions et/ou des services
<b>institutionnelles partenariales, et inter-institutionnelles</b>	DC4B DC4B	C4.4 Assurer une fonction de médiation C4.5 Assurer une fonction de négociation	- mise en œuvre des conditions et des techniques de médiation (processus souvent formel par lequel un tiers tente, à travers l'organisation d'échanges entre les parties, de permettre à celles-ci de confronter leur point de vue et de rechercher une solution. La médiation est une action accomplie par un tiers entre des personnes ou des groupes qui y consentent librement, y participent, et auxquels appartiendra la décision finale. Extrait du « Nouveau dictionnaire critique d'action sociale » pages 357,358, op. cit.)
			- mise en œuvre des conditions et des techniques de négociation
	DC4B	C4.6 S'inscrire dans un travail d'équipe en interne, pluri-professionnel et/ou pluriinstitutionnel	- coopération avec d'autres professionnels et institutions - coproduction de diagnostics, d'analyses partagées, de projets

## Référentiel de formation

Domaine de compétence	Domaines de formation	Compétences à acquérir en B.T.S. E.S.F.	Compétences spécifiques à année C.E.S.F.
	<p><b>Connaissance des domaines majeurs de l'E.S.F. :</b>            Développement de l'expertise sous l'angle d'une approche psychosociale et interculturelle dans les domaines de l'E.S.F. (c'est une communication à l'autre dans une relation professionnelle. L'approche interculturelle passe par trois démarches : - la décentration : prendre distance par rapport à soi-même, en tentant de mieux cerner, et de prendre conscience de ses cadres de référence en tant qu'individu porteur d'une culture, de sous-cultures (nationale, ethnique, religieuse, professionnelle...). Par cette réflexion sur soi s'opère un lent cheminement vers la relativisation de ses observations. - la découverte du cadre de référence de l'autre : « pénétrer » dans le système de l'autre... c'est une attitude d'ouverture, un effort personnel de curiosité pour découvrir ce qui donne sens et valeur à l'autre. - la négociation/médiation : rechercher ensemble par le dialogue et l'échange un minimum d'accords, un compromis où chacun est respecté dans son identité, dans ses principes de base tout en se rapprochant de l'autre. Extrait de « L'approche interculturelle, une prévention à l'exclusion ». Margalit Emerique, « Cahiers de l'Actif » n°250/251)</p>		X (60 h)
	<b>Alimentation-santé, hygiène :</b> être humain, comportement alimentaire, techniques culinaires, approches technique, scientifique, pratique et législative	x	
	<b>Habitat logement :</b> énergie, matériaux, équipement, entretien, environnement, accessibilité, adaptabilité Accès et maintien dans les lieux Approches technique, pratique et législative	x	
<b>DC1 / Conseil et expertise à visée socio-éducative dans les domaines de la vie quotidienne</b>	<b>Sciences physiques</b> appliquées à l'habitat et au logement	x	
	<b>Économie de marché Économie sociale et solidaire :</b> histoire, valeurs, place, rôle de l'économie sociale et solidaire <b>Développement durable</b>	x	
	<b>Consommation-budget :</b> Rapport à l'argent Gestion des budgets familiaux : les crédits, la gestion des contrats, l'endettement, les relations avec les banques, le rôle de la justice (huissier),... Droit de la consommation Budget prévisionnel, bilan, règles de comptabilité privée et publique <b>Prévention du surendettement</b>	x	10h
	<b>Insertion sociale et professionnelle</b> Insertion, réinsertion, exclusion Réglementation et dispositifs		x (20 h)
	<b>La démarche qualité : sensibilisation</b> habilitation, accréditation, certification application et conséquences	x	
	<b>Sensibilisation aux techniques de gestion de ressources humaines :</b> éléments de sociologie des organisations, droit du travail, techniques d'animation du groupe, gestion de conflits... (voir également en DC2 ISAF et ISIC)	x	
	<b>Méthodologie d'investigation :</b> Étude des éléments de base : - recueil et analyse de l'information - technique de recherche et de documentation Outils : - observation - entretien - questionnaire	x	

DC1 / Conseil et expertise à visée socio-éducative dans les domaines de la vie quotidienne	<b>Méthodologie de recherche</b> : - exploration du champ - élaboration de problématiques - formulation d'hypothèses - construction d'outils d'enquête - mise en œuvre et analyse des résultats - validation de l'hypothèse - évaluation de la démarche, des outils et des résultats		x (50 h)
	<b>Méthodologie de projet</b> : - diagnostic social ou de territoire - définition des objectifs, - élaboration du plan d'action - démarche d'évaluation	x	
	<b>Intervention sur le quotidien et son évolution</b> Approche conceptuelle (économie du quotidien, modes d'intervention : de l'intervention technique au travail social) - droit des usagers - notions d'éthique et de déontologie	x	
	<b>Histoire du travail social dont histoire de l'E.S.F. Philosophie de l'action dans le domaine social</b> Éthique, déontologie, responsabilité, secret professionnel, secret partagé <b>Les principes de l'intervention sociale</b> : - relation d'aide et de conseil - la mission, le mandat <b>Le droit des usagers de l'action sociale</b>		x (50 h)
	<b>Technique d'animation et de formation</b> ISAF : les théories de d'apprentissage, les différents courants pédagogiques Techniques d'animation de groupes	x	
DC2 / Intervention sociale	<b>Connaissance des publics sous différentes approches</b> : psychologique, sociologique, ethnologique, démographique, économique <b>L'individu</b> et les différentes étapes de la vie <b>Les notions de handicap</b> , de déficience, d'autonomie, de dépendance <b>La famille</b> : histoire et évolution <b>La société</b> : - processus de socialisation, d'intégration - rapports sociaux et stratification sociale	x	
	<b>Sensibilisation aux concepts de psychologie et de psychanalyse</b> <b>Approfondissement de la connaissance des publics de l'action sociale</b> <b>Les normes</b> , déviations, conduites addictives <b>Souffrance psychosociale</b> et pathologies associées (maladies mentales)		x (60 h)
	<b>ISIC</b> : les concepts et les méthodologies <b>Travail social avec les groupes</b> <b>Travail en réseaux</b> <b>Le développement social local (D.S.L.)</b>		x (70 h)

	<p><b>ISAP</b> : les concepts et les méthodologies <b>Les techniques d'entretien La relation d'aide individualisée</b></p> <p><b>L'accompagnement social La contractualisation</b> (le contrat en travail social comporte une double facette : éthique et technique. Sa dimension éthique est donc la signification d'une responsabilité bilatérale et d'une solidarité mutuelle s'exprimant de façon complémentaire. Le contrat est en même temps un outil d'action sociale, car il nécessite un dialogue, l'élaboration d'un projet. Il est considéré comme un levier qui favorise une dynamique. Le contrat signifie des engagements réciproques, de ce fait, il institue les contractants comme acteurs, et permet le débat. Extrait du « Nouveau Dictionnaire critique d'action sociale », page 143, op. cit.)</p>		x (70 h)
<b>DC3 / Communication</b>	<b>Supports de communication</b> : création, adaptation, et utilisation	x	
<b>professionnelle</b>	<b>Communication stratégique : Les écrits professionnels</b> (rapport, lettre, note de synthèse,...) <b>La communication orale</b> : entretien, interventions collectives, communication institutionnelle, animation de réunions		x (40 h)
<b>DC4 / Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter-institutionnelles</b>	<b>Connaissance des politiques sociales et des institutions Cadre institutionnel</b> : institutions, missions, <b>Les politiques sociales</b> publiques dans leurs dimensions européennes, nationales et territoriales Exemples : - les politiques du logement - les politiques de l'emploi et de l'insertion- l'insertion par l'économie - la politique de la ville : sociologie urbaine et rurale, urbanisme et territorialité - la politique de l'immigration - les politiques de protection (enfants, personnes âgées-personnes handicapées) - la politique de prévention de la délinquance - la protection sociale	x	x (60 h)
	<b>Le partenariat</b> , le travail en équipe, le travail en réseau <b>Les concepts de médiation et de négociation</b> en travail social		x (30 h)

## Horaires d'enseignement

Domaines de compétences	Année de D.E.C.E.S.F.	
	Total année	Horaire hebdomadaire
DC1 Connaissance des domaines majeurs de l'E.S.F.	60 h	3 h (3 + 0)
DC1 Insertion sociale et professionnelle dont surendettement	30 h	1,5 h (1,5 + 0)
DC1 Méthodologie de recherche	50 h	2,5 h (1 + 1,5)
DC2 Histoire du travail social Philosophie de l'action dans le domaine social Éthique, déontologie Les principes de l'intervention sociale Le droit des usagers de l'action sociale	50 h	2,5 h (2,5 + 0)
DC2 Sensibilisation aux concepts de psychologie et de psychanalyse Approfondissement de la connaissance des publics de l'action sociale	60 h	3 h (3 + 0)
DC2 ISIC	70 h	3,5 h (1 + 2,5)
DC2 ISAP	70 h	3,5 h (1+2,5)
DC3 Communication stratégique Les écrits professionnels La communication orale	40 h	2h (1+1)
DC4 Connaissance des politiques et des institutions	60 h	3 h (3 + 0)
DC4 Le partenariat Les concepts de médiation et négociation	30 h	1,5 h (1 + 0,5)
LVE	20 h	1h (0+1)
<b>Total horaire élèves</b> (sur 20 semaines en formation initiale)	540 h	27 h

## Règlement d'examen du D.E.C.E.S.F.

	Formation initiale ou formation professionnelle continue dans un établissement public ou privé ayant satisfait à l'obligation de déclaration préalable mentionnée à l'article L451-1 du code de l'action sociale et des familles		Enseignement à distance dans un établissement public ayant satisfait à l'obligation de déclaration préalable mentionnée à l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles	
Domaines de compétences*	Épreuves		Épreuves	
	Forme	Durée	Forme	Durée
DC1A	Correspond à l'épreuve ponctuelle de l'unité U2 - « Conseil et expertise technologiques » du brevet de technicien supérieur « économie sociale familiale »			
DC1B	Correspond à l'épreuve en CCF de l'unité U3 - « Mise en œuvre de conseils et expertises technologiques » du brevet de technicien supérieur « économie sociale familiale »		Correspond à l'épreuve ponctuelle de l'unité U3 - « Mise en œuvre de conseils et expertises technologiques » du brevet de technicien supérieur « économie sociale familiale »	
DC1C Mémoire d'initiation à la recherche dans le champ professionnel	Orale	45 min	Orale	45 min
DC2AB Dossier de pratique professionnelle concernant l'ISIC et l'ISAP	Orale	50/55 min	Orale	50/55 min
DC2C	Correspond à l'épreuve ponctuelle de l'unité U4 - « ICAF et méthodologie de projet » du brevet de technicien supérieur « économie sociale familiale »			
DC3 Élaboration d'une communication professionnelle	Évaluation en cours de formation** 1 situation d'évaluation		Écrite	4 h
DC4A	Correspond à l'épreuve ponctuelle de l'unité U5 - « Connaissance des politiques sociales » du brevet de technicien supérieur « économie sociale familiale »			
DC4B Implication dans les dynamiques institutionnelles, partenariales et inter-partenariales	Écrite	4 h	Écrite	4 h

## **ANNEXE II : Liste des 6 professionnels interrogés à l'association MONTJOYE dans le cadre de la recherche exploratoire**

- 29 janvier 2010 :

**E1** : Entretien auprès d'un membre du Conseil d'Administration (synthèse de l'entretien en Annexe VII).

- 5 février 2010 :

**E2** : Entretien avec un chef de service d'AEMO (30 ans d'ancienneté dans l'association).

Guide d'entretien semi-directif :

- Rôle et activités des CESF en AEMO dans les années 1980,
- Evolution du métier et du poste de CESF en AEMO,
- Arrivée de CESF diplômées d'Etat dans les services d'AEMO.

- 12 février 2010 :

**E3** : Entretien avec un membre d'une équipe d'AEMO (10 ans d'ancienneté en AEMO).

Guide d'entretien semi-directif :

- Rôle et activités des CESF en AEMO,
- Difficultés relatives à la place de la CESF en AEMO.

- 7 avril 2010 :

**E4** : Entretien avec une CESF en poste de cadre dans le champ des mesures éducatives (guide d'entretien en Annexe V).

- 7 mai 2010 :

**E5** : Entretien avec une CESF en AEMO (guide d'entretien en Annexe VIII), 26 ans d'ancienneté en AEMO.

**E6** : Entretien avec une CESF en AEMO (guide d'entretien en Annexe VIII), 35 ans d'ancienneté en AEMO.

## **ANNEXE III : Recherche exploratoire – questionnaire passé auprès des CESF de l'association MONTJOYE**

- novembre 2009 à décembre 2009 : **Questionnaire à l'attention des Conseillères en économie sociale et familiale dans le champ des mesures éducatives (AEMO/AED)**

### 1. Profil :

- 1.1 Sexe
- 1.2 Âge
- 1.3 Année d'obtention du diplôme de CESF
- 1.4 Poste occupé actuellement
- 1.5 Ancienneté sur le poste
- 1.6 Parcours professionnel antérieur (intitulé du poste et durée d'exercice)

### 2. Le métier de CESF :

- 2.1 Quelle est votre vision du métier de CESF en général : modes d'interventions, qualités...
- 2.2 Quelles sont les représentations, qualités que les autres travailleurs médico-sociaux (éducateurs spécialisés, assistantes sociales, psychologues...) vous attribuent ; existe-il des « clichés » que vous pouvez ressentir sur le métier de CESF ?

### 3. Votre poste actuel :

- 3.1 Si vous deviez définir les actions de chacun au sein de votre équipe pluridisciplinaire, au niveau du terrain et dans l'équipe :
  - 3.1.1 La conseillère en ESF
  - 3.1.2 L'éducateur spécialisé
  - 3.1.3 Le psychologue
  - 3.1.4 Le chef de service
  - 3.1.5 Le psychiatre (si poste pourvu)

- 3.2 Quel est selon vous l'intérêt du travail en équipe pluridisciplinaire dans les mesures éducatives (pour les familles, pour les professionnels)
- 3.3 Quel est le profil du public accompagné, quelles sont leurs difficultés
- 3.4 Combien de familles suivez-vous en moyenne
- 3.5 Les modalités de début d'intervention :
  - 3.5.1 Qui vous demande d'intervenir
  - 3.5.2 Pour quels motifs
  - 3.5.3 Avez-vous la possibilité d'intervenir à votre propre initiative
  - 3.5.4 Comment commencez-vous un suivi : prise de rendez-vous, contact avec les partenaires, présence de l'éducateur...
- 3.6 L'accompagnement social :
  - 3.6.1 Sur quels domaines intervenez-vous le plus souvent : logement, santé...
  - 3.6.2 Comment est retranscrit votre suivi, à quelles occasions, par qui ? (1<sup>ère</sup> RDV de début de mesure, 1<sup>ère</sup> évaluation, synthèses, réunions d'équipe, rapport destiné au juge...)
  - 3.6.3 Les modalités de votre accompagnement sont-elles formalisées (projet de service, DIPC, de manière informelle...)
- 3.7 Quelles difficultés ressentez-vous sur ce poste :
  - 3.7.1 Dans le cadre de votre suivi/accompagnement (contact avec les familles, moyens à votre disposition...)
  - 3.7.2 Au sein de l'équipe pluridisciplinaire
- 3.8 Quelles qualités (professionnelles et personnelles) selon vous sont nécessaires sur ce type de poste
- 3.9 Quels sont les points positifs de ce poste

## **ANNEXE IV : Synthèse des 5 questionnaires distribués auprès des CESF de l'association MONTJOYE**

### **1. Profil :**

#### **1.1 – 1.2 Âges et sexe**

**Q1** : 57 ans, Féminin

**Q2** : 47 ans, Féminin

**Q3** : 34 ans, Féminin

**Q4** : 33 ans, Féminin

**Q5** : 27 ans, Féminin

#### **1.3 Année obtention diplôme**

**Q1** : 1979

**Q2** : 1984

**Q3** : 1998

**Q4** : 1999

**Q5** : 2004

#### **1.4 Poste occupé actuellement**

**Q1** : CESF en AEMO

**Q2** : CESF en AEMO

**Q3** : CESF en AEMO

**Q4** : CESF en AED

**Q5** : CESF en AEMO

#### **1.5 Ancienneté sur le poste (ou dans ce champ)**

**Q1** : Depuis 1975 = 35 années

**Q2** : Depuis 1984 = 26 années

**Q3** : Depuis 2000 = 10 années

**Q4** : Depuis 2001 = 9 années

**Q5** : Depuis 2005 = 5 années

#### **1.6 Parcours professionnel antérieur**

**Q1** : Fonction d'éducatrice en IME (1 an), professeur dans le technique (6 mois).

**Q2** : Agent de service intérieur en maison de retraite (2 ans), professeur de mathématiques dans le privé (avant le DE CESF).

**Q3** : CESF dans un CHRS pour femmes battues, dans une résidence sociale et FJT (2 ans).

**Q4** : CESF dans un service d'accueil familial pour adulte handicapé (2 ans), déléguée à la tutelle (6 mois), CESF en accompagnement social lié au logement (6 mois).

**Q5** : 1<sup>er</sup> poste.

## 2. Le métier de CESF

### 2.1 Quelle est votre vision du métier de CESF en général : modes d'interventions, qualités...

**Q1** : « vision globale des situations sociales, être à l'écoute des personnes et de leurs demandes, le quotidien, le concret, l'esprit pratique, repérer et s'appuyer sur les ressources et les capacités des personnes à se mobiliser pour trouver des solutions, ouverture d'esprit, empathie, respect de l'autre, être apte à travailler en équipe et avec les partenaires extérieurs ».

**Q3** : « aide et soutien aux familles, parents en difficulté par des conseils, des accompagnements, une aide à l'organisation ».

**Q2** : « conseils et accompagnements sur différents domaines touchant la vie et l'organisation du quotidien (droits, logement, budget, orientations, accompagnements) ».

**Q4** : « vision globale des problématiques sociales, gestion du quotidien, insertion sociale, valorisation des capacités sociales adultes, métier dynamique, concret, réactif ; difficulté de le définir ».

### 2.2 Vision du métier de CESF par les autres travailleurs sociaux (AS, ES, psys)

**Q1** : « financier, matériel, accompagnement social et budgétaire, confusion avec le métier d'AS, un « plus » dans les mesures éducatives, traite le « volet social » des mesures AEMO, apporte une vision et une analyse complémentaire ».

**Q2** : « la CESF possède une « baguette magique » pour permettre aux gens de vivre avec les minimas sociaux, de payer leur facture et sans faire de dette, spécialiste du surendettement, patiente et persévérante, observatrice de problématiques familiales différentes ».

**Q3** : « aides financières, problèmes financiers, aide à l'organisation, étude des comportements parentaux, regard différent et plus large ».

**Q4** : « spécialiste de la gestion du quotidien, du budget, confusion avec le métier de TISF et d'AS, métier apprécié par sa complémentarité avec les ES et psys ».

**Q5** : « l'administratif, un moyen pour les ES de ne pas s'occuper de l'administratif en faisant intervenir la CESF, qualités d'organisation, regard technique ».

## 3. Votre poste actuel

### 3.1 Poste actuel : définitions des actions de chacun au sein de l'équipe pluridisciplinaire

#### 3.1.1 La CESF, auprès des familles et dans l'équipe

**Q1** : « accompagnement social, administratif, financier des parents, observation du fonctionnement des personnes face à leurs difficultés, s'appuie sur leurs ressources pour une meilleure évolution de la situation » - « Apporte une vision différente et complémentaire, entretient le partenariat ».

**Q2** : « elle mène des AEB, accès et maintien dans le logement, remise à jour des droits sociaux, aides financières, accompagnements dans les problématiques « lourdes », préparation éventuelle à l'acceptation d'une tutelle » - « 2<sup>ème</sup> regard dans la famille ».

**Q3** : « elle aide à redonner une place aux parents » - « Elle apporte un certain recul et un éclairage dans les situations où elle n'intervient pas, une vision globale des problématiques, peut faciliter l'intervention d'un éducateur ».

**Q4** : « aide les parents à résoudre leurs difficultés sociales, matérielles, économiques pour l'instauration d'un contexte quotidien sécurisant et épanouissant pour chaque membre de la famille ; valoriser, rassurer les parents dans leur capacités à être des parents responsables et des personnes insérées dans la société (pour la transmission faite aux enfants), favoriser leur autonomie » - « Apporter une connaissance différente des parents et du contexte social et matériel vécu au quotidien, participe à l'élaboration de stratégies éducatives, prise en compte des difficultés sociales, en apportant une écoute et un apaisement relatifs aux difficultés des parents cela permet une prise de conscience des difficultés éducatives ; participe à l'organisation d'actions collectives en direction des familles pour la création du lien social et d'un travail différent par rapport aux interventions individuelles ».

**Q5** : « permet la réappropriation par les parents de leurs responsabilités, mène des actions d'accompagnement, de soutien à la famille dans les domaines de l'ESF ».

### 3.1.2 L'éducateur spécialisé, auprès des familles et dans l'équipe

**Q1** : « accompagnement des familles dans leurs difficultés éducatives auprès des enfants, aide à la parentalité, travail pour réduire les éléments de danger ou de risque pour l'enfant, rendre compte au juge, travail en lien avec les partenaires » - « apporte une vision d'ordre éducatif et du fonctionnement familial auprès de l'équipe ».

**Q2** : « vision globale de la problématique familiale, travail éducatif centré sur l'enfant, lien avec les partenaires éducatifs en relation avec le jeune ».

**Q3** : « il travaille l'éducatif à proprement dit, propose des modes d'actions lorsqu'il y a blocage ».

**Q4** : « tiers principal pour l'enfant, repère ses besoins et les transmet, les explique aux parents ; aide, conseille, accompagne les parents dans les actes à mettre en place pour le bon développement de l'enfant ; conseille les parents dans les réponses éducatives, médiatise les relations parents/institutions » - « il est le référent des mesures éducatives, transmet sa connaissance des situations à l'équipe, les actions mise en œuvre ; met en place la stratégie éducative ; interpelle les « spécialistes » si besoin ».

**Q5** : « travail sur l'éducatif avec les parents et les enfants par des entretiens au service, des VAD, des accompagnements ».

### 3.1.3 Le psychologue, auprès des familles et dans l'équipe

**Q1** : « reçoit parents et enfants pour une meilleure connaissance de la problématique » - « aide à l'analyse des situations, travail avec les partenaires (CMP, hôpitaux...) ».

**Q2** : « aide et soutien de l'enfant souffrant de relations compliquées et difficiles à gérer avec autrui, par des entretiens » - « éclairage et aide en synthèse au vu du travail effectué avec le jeune ».

**Q3** : « éclaire l'éducateur sur les causes d'un problème, aide à la compréhension d'une situation ».

**Q4** : « mène des entretiens au service, reçoit avec l'éducateur principalement la famille dans le cadre des objectifs de la mesure, apporte aux parents la spécificité psychologique dans la prise en compte du développement de l'enfant et de ses besoins, amène les parents à réfléchir sur les mécanismes éducatifs, leur histoire et peut les orienter sur l'extérieur » - « connaissance sur le versant psychologique des membres de la famille et des diverses problématiques, apporte un décalage dans le traitement des situations, aide dans la connaissance des personnalités ».

**Q5** : « soutient l'éducateur dans l'action que celui-ci entreprend avec la famille par un éclairage psy des problématiques ainsi que des différentes structures psychiques des personnes ».

#### 3.1.4 Le chef de service, auprès des familles et dans l'équipe

**Q1** : « présente le service aux familles : origine de la mesure, évaluation du travail » - « organisation et mise en place du travail des autres membres de l'équipe, contrôle et régule l'équipe, intermédiaire entre la direction et l'équipe, rend compte du travail d'équipe, du travail de chacun dans les situations, lien avec les institutions, présent aux 1ers entretiens et fin de mesure, signe le DIPC ».

**Q2** : « représente le cadre lors des 1ers entretiens » - « aide et soutien à toute l'équipe, référence par rapport aux droits, connaissance des institutions, liaison avec les autres chefs de services des autres institutions, vue globale et synthétique de la situation familiale ».

**Q3** : « est garant du bon fonctionnement, évite les débordements ».

**Q4** : « représente le cadre hiérarchique, la loi vis-à-vis des familles » - « supervise les mesures éducatives, garantit le bon fonctionnement du service ».

**Q5** : « Définit le cadre d'intervention, soutien auprès des ES dans l'avancée de leurs accompagnements, assure la gestion du service ».

#### 3.1.5 Le psychiatre (si poste pourvu)

**Q2** : « non pourvu, mais vue médicale et spécialisée, lien avec les autres médecins connaissant la famille, connaissance des addictions ; aide et soutien à l'équipe ».

**Q3** : « il aidait à comprendre les pathologies ».

**Q4** : « pas de poste pourvu ».

### 3.2 Intérêt du travail en équipe pluridisciplinaire dans les mesures éducatives, pour les familles et les professionnels

**Q1** : « permet aux familles d'avoir des interlocuteurs différents » - « travail complémentaire qui permet une meilleure analyse de la situation, distinction des domaines d'intervention qui permet de se fixer des objectifs plus précis, soutien entre les membres de l'équipe dans les situations les plus difficile ».

**Q2** : « aider au plus juste, par rapport aux attendus du juge, les jeunes » - « les spécificités de chacun donnent un éclairage plus précis sur les problématiques familiales ».

**Q3** : « éviter la toute puissance de l'ES » - « regard global dans les situations, évite de se « fermer » dans une situation et d'être manipulé par des familles ».

**Q4** : « ne pas avoir un seul interlocuteur qui pourrait amener : toute puissance du TS, interprétations abusives, subjectivité, alliances, vision unique... » - « ne pas être confronté seul à la lourdeur des situations (inquiétudes qui peuvent être partagées), partager la responsabilité de la mission ».

**Q5** : « permet une prise en charge globale de la famille » - « apport d'un éclairage spécifique et complémentaire, confrontation de différents regards sur une même situation ».

### 3.3 Profil et difficultés du public accompagné

**Q1** : « *problématiques d'ordre psychique, dépendances à l'alcool, aux drogues, carences affectives graves* ».

**Q2** : pas de réponse.

**Q3** : « *problèmes souvent psychologiques* ».

**Q4** : « *parents isolés, conflits de couple, toutes origines ; isolement social, fragilités psychologiques, pathologies psychiatriques, précarité dans l'emploi, financière, dans le logement, alcoolisme, difficulté de gestion budgétaire et administratives, handicap* ».

**Q5** : « *parents avec enfants de 1 mois à 21 ans en situation de danger* ».

### 3.4 Nombre de familles suivies en moyenne sur un mois

**Q1** : 24 à 30

**Q2** : une vingtaine

**Q3** : environ 27

**Q4** : 24 familles (soit 43 mesures)

**Q5** : 27 familles (soit 65 mesures)

### 3.5 Modalités de début d'intervention

#### 3.5.1 Qui vous demande d'intervenir

**Q1** : « *l'équipe lors des évaluations, l'ES si une problématique sociale a été évoquée par la famille, la CAMS ou la CESF du service* ».

**Q2** : « *l'ES car intervention CESF rarement inscrite dans les attendus du juge* ».

**Q3** : « *l'équipe en fonction des jugements et des situations familiales, l'ES après son intervention (toujours en équipe), ou la CESF selon les synthèses en équipe* ».

**Q4** : « *dans la moitié des cas l'intervention est notée dans les objectifs de la mesure (AED), sinon l'équipe, la famille par l'intermédiaire de l'équipe* ».

**Q5** : « *l'ES qui repère une problématique sociale, ou la famille, ou par une proposition de la CESF en réunion* ».

#### 3.5.2 Pour quels motifs

**Q1** : « *problèmes sociaux (budget, logement), demande de bilan, d'évaluation sociale* ».

**Q2** : « *problèmes financiers, administratifs, quotidiens envahissant le discours des parents et empêchant l'intervention de l'ES* ».

**Q3** : « *difficultés des parents quelque soit le domaine* ».

**Q4** : « *AEB, valoriser les compétences des parents, accompagnement dans les démarches administratives, insertion sociale et professionnelle, aide à l'organisation du quotidien (rare)* ».

**Q5** : « *problèmes budgétaires, de gestion du quotidien, isolement, problème de logement* ».

#### 3.5.3 Y a-t-il possibilité d'intervenir de façon autonome

**Q1** : « *toujours en concertation avec l'ES ou l'équipe, aussi avec ma proposition* ».

**Q2** : « *oui en proposant l'intervention qui dégage l'ES de certaines problématiques pour se concentrer sur le jeune* ».

**Q3** : « *oui avec des arguments* ».

- Q4** : « oui lorsque les situations sont discutées en réunion ou en point hebdomadaire ».
- Q5** : « oui, avec avis favorable de l'ES voire même de l'équipe ».

### 3.5.4 Comment commence le suivi

- Q1** : « 1<sup>er</sup> entretien en présence de l'ES, puis contact avec les partenaires (surtout CAMS) ».
- Q2** : « Souvent avec la présence de l'ES qui a préparé l'intervention de la CESF, puis prise de RDV avec les partenaires ».
- Q3** : « VAD ou au service avec l'ES pour la famille, sinon contact avec les partenaires ».
- Q4** : « lors du 1<sup>er</sup> entretien ou à domicile avec l'ES puis prise de RDV seule avec la famille ».
- Q5** : « RDV au service ou à domicile en présence de l'ES puis rapidement contact avec l'AS de secteur ».

## 3.6 L'accompagnement social

### 3.6.1 Domaines fréquents d'intervention

- Q1** : « Budget, logement/expulsion, santé, ouverture des droits ».
- Q2** : « AEB, logement, aide à la mutualité, aides financières ».
- Q3** : « logement, accès aux soins ».
- Q4** : « le budget et l'isolement social ».
- Q5** : « Quotidien : budget, hygiène, organisation ; logement, aides financières ».

### 3.6.2 Comment, où, par qui est retranscrit le suivi CESF

- Q1** : « de façon informelle avec l'ES, dans les fiches de suivi dans le dossier, lors des évaluations en équipe, aux synthèses, dans les réunions d'équipe, dans les rapports pour le juge, aux audiences, en CAMS, pendant les tour des cas avec le CDS ».
- Q2** : « en réunion d'équipe, en synthèses, dans les rapports destinés aux juges ».
- Q3** : « aux points ES/CDS/Psy, lors des synthèses ou quand il y a des difficultés (en point) ».
- Q4** : « en point technique (AED), dans les comptes rendu éducatifs, en tripartite, en réunion d'équipe, dans les différents points, par moi ou mes collègues ».
- Q5** : « en réunion d'équipe, lors des points informels avec l'ES, dans les évaluations sociales pour les aides financières, en RDV dans les CAMS, dans les rapports au juge ».

### 3.6.3 Les modalités d'accompagnement sont-elles formalisées

- Q1** : « dans les rapports pour le JE, présence de la CESF dans toutes les évaluations et synthèses, lors des échanges informels avec les membres de l'équipe qui suivent la même famille ».
- Q2** : « sans doute dans le projet de service, de manière informelle surtout, sinon par la validation de l'équipe ».
- Q3** : « lors de la présentation à la famille, dans les DIPC, dans le suivi dossier CESF quand l'intervention est réajustée en fonction des objectifs ».
- Q4** : « dans le projet de service, dans le DIPC par les ES, par le chef de service auprès des partenaires de manière informelle, par moi auprès des parents ».
- Q5** : « normalement sur le DIPC ou sur un avenant mais pas fait ».

### 3.7 Difficultés ressenties sur le poste

#### 3.7.1 Dans le cadre du suivi

**Q2** : « complexité des dossiers administratifs qui exclue les familles en difficulté, difficulté d'obtenir des aides selon les « cadres » administratifs ».

**Q3** : « moyens limités (logement), intervention CESF non obligatoire donc pas de « pression » pour la famille ».

**Q4** : « aucune ».

**Q5** : « Manque de temps, de moyen pour venir en aide sur le plan matériel et du logement ».

#### 3.7.2 Au sein de l'équipe pluridisciplinaire

**Q2** : « aucune, toute discussion possible et ouverte... ».

**Q3** : « nécessité de recadrer régulièrement l'intervention et le rôle de la CESF, surtout avec les nouveaux ES ».

**Q4** : « nécessité de défendre son identité professionnelle et les limites de son intervention ; difficulté par l'équipe d'entendre de prendre en compte le contexte social et un autre point de vue, parfois appropriation de la mesure par l'ES qui a peur de la dépossession, du regard de l'autre ? ou dénigrement du contexte social ? ».

**Q5** : « Difficulté de travailler avec tous les ES car chacun a son « style » d'intervention, nécessité de s'adapter sans cesse et de redéfinir toujours sa place au sein de l'équipe ».

### 3.8 Qualités nécessaires au poste

**Q1** : « savoir partager les info au sein d'une équipe, analyser et construire à plusieurs, savoir écouter, observer, analyser, être ancrée dans le concret, travailler en partenariat ».

**Q2** : « mise à jour des dossiers, aides, droits... garder et créer un réseau de partenaires pour maintenir les moyens ; persévérance, patience, tolérance (comme les autres TS) ».

**Q3** : « adaptation par rapport aux situations, aux ES et aux partenaires ; persévérance, organisation ».

**Q4** : « professionnel : ouverture au partenariat, adaptation, dynamisme, capacité de remise en question régulière, volonté de travailler en équipe ; personnel : sensibilité, écoute, tolérance, bonne capacité relationnelle, patience... ».

**Q5** : « organisation, écoute, adaptabilité, dynamisme ».

### 3.9 Points positifs du poste

**Q1** : « Complémentarité avec le poste d'ES et de psy, « porte d'entrée » concrète ».

**Q2** : « Variété d'interventions, problématique globale des familles, autonomie, marge de manœuvre, relations avec les partenaires sociaux, connaissance des mises à jour des droits pour les familles ».

**Q3** : « Situations variées et riches, enrichissement personnel ».

**Q4** : « Grande possibilité de création, liberté d'action, ouverture sur l'extérieur, situations diverses, multitudes de collègues et partenaires, impossibilité de s'ennuyer, renouvellement de l'action ».

**Q5** : « Domaines d'intervention multiples, travail avec des partenaires différents ».

## **ANNEXE V : Guide d'entretien pour les CESF en poste de cadre dans le champ des mesures éducatives (E4)**

### 1. Profil et parcours de l'enquêté

- 1.1 Sexe
- 1.2 Âge
- 1.3 Année d'obtention du diplôme de CESF
- 1.4 Quelles sont les raisons, motivations qui vous ont amené à choisir le métier de CESF ?
- 1.5 Après votre diplôme de CESF, quels sont les formations qualifiantes et les diplômes que vous avez obtenus au cours de votre carrière professionnelle ?
- 1.6 Quel est votre parcours professionnel (intitulé des postes, fonctions et durée d'exercice) ?

### 2. Le métier de conseillère en ESF dans le champ des mesures éducatives (AED/AEMO)

- 2.1 Historique de l'embauche des CESF dans l'association Montjoye
- 2.2 Intérêt de la présence des CESF dans le champ de la protection de l'enfance (AED/AEMO)
- 2.3 Champs d'intervention de la CESF dans les mesures éducatives
- 2.4 Place de la CESF dans l'équipe, auprès des familles et avec les différents partenaires extérieurs
- 2.5 Vision et représentations du métier de CESF par les acteurs institutionnels (équipe, cadre, direction, direction générale, conseil d'administration) et partenaires extérieurs (CAMS, Juges pour enfants...)
- 2.6 Ressenti (difficultés, points positifs) des CESF vis-à-vis de ce poste
- 2.7 Qualités nécessaires pour ce poste

### 3. Le « social » dans les mesures éducatives

- 3.1 Profil du public accompagné
- 3.2 Contexte socio-économique dans les mesures éducatives
- 3.3 Enjeu(x) de l'accompagnement social (réalisé par les CESF) dans le déroulement de la mesure éducative : pour les familles, pour l'équipe

### 4. Le cadre législatif et la décentralisation

- 4.1 Changements introduits par la réforme de 2007 de la protection de l'enfance et l'apparition des suivis en ESF
- 4.2 Impacts de la réforme de 2002 sur le travail et la composition des équipes pluridisciplinaires
- 4.3 Poids du Conseil Général, lié à la décentralisation, sur le travail de terrain et sur la composition des équipes AED/AEMO

## ANNEXE VI : Extraits de l'entretien avec une CESF en poste de cadre dans le champ des mesures éducatives (E4)

- **E4 : Entretien du 7 avril 2010 – durée : 1 heure.**

### 2. Le métier de conseillère en ESF dans le champ des mesures éducatives (AED/AEMO)

#### 2.1 Historique de l'embauche des CESF dans l'association Montjoye

« Très tôt, en tant que monitrice de l'enseignement ménager, sinon la première conseillère qui a été embauchée, elle a dû être embauchée dans les années 80, vraiment tout de suite après le diplôme, tout début 80. »

« Parce qu'on a travaillé de plus en plus en partenariat avec les CAMS (Circonscriptions d'Action Médico-Sociale), qui elles embauchent des AS, des Assistantes Sociales, qui font toutes les interventions, surtout tous les dossiers de droit commun, donc par opposition, par comparaison, par complémentarité plutôt il était intéressant d'embaucher des conseillères ESF qui étaient spécifiquement sur l'action éducative. Donc les CESF faisaient de l'éducation économique et familiale, l'économie sociale et familiale d'une cellule familiale et ça créait un complément avec l'intervention de l'assistante sociale lorsqu'il y avait un dossier d'aide financière à demander ou bien du Fonds de Solidarité Logement [...]. Donc voilà, petit à petit les assistantes sociales qui étaient embauchées en AEMO étaient, lorsqu'elles sont parties à la retraite ou sont parties ailleurs, ces postes là ont été remplacés par des postes de conseillères en ESF. [...] La distinction assistante sociale/ conseillère ESF, à cette époque était abordée de façon plutôt économie domestique. De façon, pour moi, qui suis de base de formation conseillère, de façon assez péjorative : c'est à dire que l'éducateur, lui, il s'occupait d'éduquer les enfants, puisqu'à l'époque c'était centré sur l'enfant et uniquement l'enfant, l'assistante sociale de circonscription s'occupait de toutes les interventions qui concernent les parties administratives et sociales, et la conseillère ESF, elle faisait tout ce qui est économie domestique, c'est-à-dire aider à faire le ménage, les courses, voilà, tout ce qu'une femme faisait dans la maison. On pouvait voir la dominante masculine chez l'éducateur, même si c'était des éducatrices, en tout cas c'était une représentation masculine du rôle homme/femme dans une cellule familiale, dans un ménage et la conseillère, elle faisait toute l'économie domestique donc le rôle de la femme. Donc on avait la représentation que l'on pouvait avoir de la femme dans une famille, l'éducateur, c'est la partie homme et la conseillère, la partie femme ».

« [...] il faut savoir que le diplôme de conseillère n'est présent que depuis 1978. Au préalable c'étaient des monitrices d'enseignement ménager. Donc dans l'association, il y avait 2 monitrices d'enseignement ménager et 2 conseillères ESF, donc nous avons deux diplômes différents. Nous étions censés, par rapport aux projet de service, faire la même chose dans chaque équipe, [...] chez les conseillères ESF, certaines avaient eu le diplôme après avoir eu le diplôme de monitrice de l'enseignement ménager et d'autres ont eu le diplôme de conseiller ESF en voie directe, donc, on était dans une période de mutation par rapport à la qualification et par rapport à ce qu'on pouvait offrir comme compétence au sein d'une équipe et par rapport à ce qu'on pouvait proposer comme compétences aux familles. Voilà la distinction était faite comme ça, on a eu un directeur qui pensait que la conseillère ESF était plus opérante, plus opérationnel, plus efficace en action éducative

*qu'une assistante sociale, qui d'après lui, faisait la même chose qu'une assistante sociale en circonscription, et c'est à ce moment-là qu'a été décidé ce changement. Puis, petit à petit, lorsque ce changement a été décidé, il y a eu certaines conseillères ESF qui n'ont pas voulu faire le boulot demandé par la plupart des éducateurs, c'est à dire aider à faire les courses, coudre les rideaux aux fenêtres et acheter les sacs poubelle, les sacs à aspirateurs.... [...] les conseillères se sont beaucoup mobilisées, il y a eu un collectif des conseillères, et petit à petit elles ont proposé des actions différentes et leur compétence, petit à petit, s'est affinée dans l'action éducative, pour arriver à un travail avec les assistantes sociales de circonscriptions, complémentaires toujours complémentaires, mais qui pouvaient être aussi de l'aide sur le plan social, sur le plan matériel, voilà, mais vu différemment [...]. »*

*« Ensuite il faut savoir qu'il y a eu une rupture de travail de partenariat avec les circonscriptions, et ça, ça correspond à peu près à la fin des années 80 et là, les assistantes sociales des circonscriptions ont dit : puisqu'il y a des conseillères, nous, on n'intervient plus. Donc là les conseillères ont dû se mettre à tout faire, même si elles souhaitaient le partenariat avec les assistantes sociales. La conseillère, à ce moment-là, est devenue l'alibi ; c'était elle qui représentait l'offre de compétences sociales dans une famille, c'était plus le complément assistant social/conseillère, mais c'était la conseillère qui devait représenter l'offre sociale en action éducative. »*

## **2.2 Intérêt de la présence des CESF dans le champ de la protection de l'enfance (AED/AEMO)**

*« L'intérêt il est à plusieurs niveaux, d'abord il y a l'intérêt de travailler en pluridisciplinarité, non pas en découpant chacun sa discipline, où on additionnerait chacun les interventions de chaque discipline professionnelle, mais en pluridisciplinarité c'est-à-dire, plutôt en interdisciplinarité, pour traiter sur un plan plus global l'offre d'action éducative. [...] Un autre intérêt c'est que la présence de l'offre ESF dans une équipe d'action éducative qui permet de prendre en compte l'aspect social dans lequel évolue l'enfant, et donc du coup, la prise en compte ça veut dire qu'on reconnaît que les familles qui sont orientées en action éducative ont quand même un pourcentage de difficultés... dominant, un pourcentage de difficultés sociales dominant. [...] on peut dire qu'on a 80% de familles qui vivent des difficultés, qui font l'épreuve de la précarité... »*

*« [...] mon avis c'est qu'on doit traiter l'offre de façon globale, parce qu'on ne peut pas dire à une famille : il faut que vos enfants aient une chambre individuelle pour faire leurs devoirs, parce que si vous voulez qu'il y ait un bon développement, que ce soit sur le plan psychique ou sur le plan social, de leurs acquisitions..., et ne pas traiter la partie économique et sociale, ça serait fragmenter une action [...]. »*

## **2.3 Champs d'intervention de la CESF dans les mesures éducatives**

*« [...] le champ le plus généraliste c'est le champ de l'économie sociale et familiale, donc comme son nom l'indique l'économie sociale de la famille, mais l'économie sociale de la famille ne peut pas se traiter de façon clivée par rapport aux autres champs, donc la conseillère peut intervenir autant auprès des familles de façon individuelle, que dans une analyse des situations. Même si elle n'intervient pas de façon individuelle dans la situation, elle doit avoir son mot à dire sur, au moment où on fait l'anamnèse par exemple des situations, elle doit avoir des propositions, donner des propositions par rapport à une offre globale. [...] elle peut intervenir sur des actions collectives [...]. La conseillère peut être aussi moteur pour développer le travail en collaboration mais aussi en coopération avec*

*les partenaires sociaux que ce soit la CAF, les mutuelles, toutes les associations d'offre de logements ou bien les circonscriptions. Elle le fait par la compétence qu'elle a de sa qualification, mais elle le fait aussi parce que les éducateurs laissent vide ce champ. »*

#### **2.4 Place de la CESF dans l'équipe, auprès des familles et avec les différents partenaires extérieurs**

*« [...] la conseillère, certains pensent que c'est qu'une ressource pour l'offre globale et d'autres ne la calculent pas parce qu'ils ne comprennent pas ce qu'elles peuvent faire étant donné qu'ils peuvent soit zapper la partie sociale parce qu'ils considèrent que la protection de l'enfance c'est pour l'enfant [...] ou bien ils peuvent se dire qu'ils ont beaucoup à faire dans le travail éducatif sur l'aspect relationnel et tout ce qui est activités avec les enfants, et donc que c'est intéressant qu'une autre personne plus spécialisée qu'eux, peut-être mieux formée, puisse travailler auprès des partenaires extérieurs notamment tout ce qui représente le social... »*

#### **2.5 Vision et représentations du métier de CESF par les acteurs institutionnels et partenaires extérieurs**

*« Moi, ce que j'entends c'est heureusement qu'elles sont là, le plus souvent. [...] Les conseillères sont des professionnelles très très actives, qui sont force de proposition, qui ont une place importante dans les équipes. »*

*« On a les assistantes sociales qui se posent en rivalité avec ce métier... Elles se posent vraiment en rivalité [...], elles ont eu l'idée que la conseillère devait intervenir sur le logement, donc tout ce qui a à voir avec le FSL, la recherche de logements, le surendettement lié au logement... C'est par rivalité ou par peur que les conseillères occupent les créneaux de compétences qu'elles ont laissé libre. Ça s'entend, je peux le comprendre même si je trouve que c'est dommage de penser comme ça je peux le comprendre parce qu'en fait les conseillères elles ont eu à se placer dans le travail social et donc elles se sont placées dans tous les créneaux laissés libres. Et petit à petit elles se sont forgées une compétence spécifique ESF et c'est elles qui sont arrivées sur un terrain quasi vierge et elles ont fait leur trou, elles ont proposé tout ce que les autres ne proposaient pas. Voilà comment ce métier s'est développé, vraiment. »*

*« (L'identité professionnelles des CESF) est très liée à la formation qu'elles ont, elles ont quand même une formation différente de la formation d'éducateur spécialisé, proche de celle de l'assistante sociale, mais quand même différente sur certaines matières et je pense que la formation de conseillère, même s'il y a quelques choses à revoir, est une très bonne formation pour travailler dans l'action sociale, et je crois que c'est grâce à ça qu'elles peuvent déterminer leur identité. Ensuite leur identité, elle peut aussi s'être affirmée parce qu'elles se sont retrouvées quand même assez seules et en adversité par rapport aux deux autres métiers éducateur et assistante sociale, donc elles ont eu à se battre pour qu'on les reconnaisse, donc elles se sont forgée une identité de battante et même les nouvelles arrivées, très rapidement, elles comprennent qu'il faut y aller et se battre et puis cette identité elle est de plus en plus, de mieux en mieux repérée par les financeurs puisqu'elle est de mieux en mieux argumentée par les demandes des directeurs. »*

*« Ce métier a 30 ans, [...] alors que le métier d'éducateur a 70 ans au moins et les assistantes sociales sont là depuis presque 100 ans. [...] les conseillères ont eu aussi à faire la preuve qu'elles étaient un métier, qu'elles représentaient un métier qui répondait à l'évolution de la société. »*

## **2.6 Ressentis des CESF vis-à-vis de ce poste**

« [...] je ressentais beaucoup de regard péjoratif par rapport à ce métier, même si je sentais que le recours à l'offre ESF était très utilitaire, j'ai décidé de faire des formations et de m'affirmer en tant que nouveau métier, et de leur montrer tout ce que j'apportais, [...] de faire le repérage de tout ce que pouvait apporter une compétence ESF à côté des autres compétences. J'ai fait des formations mais j'ai toujours été force de proposition, même si j'ai entendu souvent dire que ce n'était pas le rôle de la conseillère. [...] En fait la stratégie pour une conseillère ESF c'est de penser à des stratégies de visibilité de sa compétence, même au-delà de sa compétence. [...] par rapport aux autres conseillères, c'est que plus elles ont de stratégies de visibilité dans leur équipe et de proposition dans leur équipe et mieux elles sont considérées. Mais il faut qu'elles aient envie de se battre, parce que celles qui ont envie de se battre elles y arrivent, celles qui ont des difficultés... ou qui lâchent, ou qui sont dans une équipe vraiment très difficile et bien c'est plus difficile pour elle d'évoluer dans une équipe pluridisciplinaire... »

« [...] Alors il y a encore ce mythe de partage des rôles hommes/femmes, il perdure, [...] je le sens, mais c'est parlé différemment, de façon plus diplomatique, plus consensuel, mais bon quand la conseillère arrive avec le café on entend dans une équipe : « ah voilà heureusement que la conseillère a fait le café », donc de temps en temps y a des petites fulgurances comme ça qui reviennent... »

## **2.7 Qualités nécessaires pour ce poste**

« Il faut qu'elles en veulent ! Sinon ça ne marchera jamais. Pour l'instant, à 30 ans de métier, il faut que les conseillères soient battantes parce qu'elles ont encore la preuve à faire de leurs compétences, de l'offre de leurs compétences, pas de leurs compétences mais de ce qu'elles peuvent offrir. »

## **4. Le cadre législatif et la décentralisation**

### **4.1 Changements introduits par la réforme de 2007 de la protection de l'enfance et l'apparition des suivis en ESF**

« [...] c'est une offre éducative globale pour un enfant qui est dans un environnement qui est à prendre en compte, et l'article 375 lorsqu'il parle de bon développement de l'enfant il n'oublie pas de dire aide et conseil apportés à la famille [...]. Ensuite, les conseillères ESF sont reconnues dans la protection de l'enfance maintenant puisque il y a dans le code de l'action sociale et des familles, au titre enfance aide à domicile, un quatrième alinéa qui indique qu'il faut offrir un accompagnement économique, en économie sociale familiale en plus d'une action éducative à domicile, en plus d'aide financière et en plus d'intervention d'aide-ménagère ou de Technicienne d'Intervention Sociale et Familiale. Donc vraiment la reconnaissance elle est sur tous les plans, mais pour en arriver là il a fallu beaucoup de mémoires, il a fallu que beaucoup de conseillères se battent [...] pour faire reconnaître l'importance de l'environnement social dans le développement de l'enfant, et ce n'est pas encore vraiment acquis mais en tout cas le législateur l'a déjà pris en compte. »

### **4.2 Impacts de la réforme de 2002 sur le travail et la composition des équipes pluridisciplinaires**

« [...] c'est vraiment le job du chef du service, parce que c'est lui qui fait vivre la pluridisciplinarité, c'est vraiment le chef d'orchestre [...]. »

## **ANNEXE VII : Synthèse de l'entretien avec un membre du Conseil d'Administration de l'association MONTJOYE (E1)**

### ▪ **Choix des embauches sur les services d'AEMO**

Le service d'AEMO a été créé en 1961. L'association Montjoye, au début de la création des services d'AEMO, a embauché des Assistantes Sociales pour travailler en collaboration avec les Educateurs Spécialisés, pensant que les AS étaient les plus à même de traiter les problématiques sociales. Cette composition d'équipe : AS/ES a duré une dizaine d'années.

Mais, le Conseil Général, par le biais du service de l'Aide Sociale à l'Enfance, a indiqué qu'il y avait déjà des AS en Circonscription d'Action Médico-Sociale et qu'il serait plus pertinent d'embaucher des CESF, car les familles suivies en AEMO avaient souvent des problèmes budgétaires. Cette profession complétait la prise en charge de la famille.

Il semble qu'à l'embauche, toutes les CESF avaient leur diplôme (de 3<sup>ème</sup> année).

Les AS sont alors parties vers d'autres services, l'association a essayé de préserver les emplois.

La compréhension des actions menées sur le terrain, le profil du public suivi fait « bouger » les équipes ; et les services sont créés en fonction de l'identification des besoins.

Concernant les compositions des équipes des autres départements, E1 ne les connaît pas mais pense qu'il existe, ailleurs que dans le 06, des équipes éducatives composées de CESF.

### ▪ **Vision du métier de CESF**

Le Conseil d'Administration, au vu du profil des CESF, « est sûr d'avoir fait le bon choix » de recrutement face aux mères démunies rencontrées en AEMO (administratif et judiciaire). Pour E1, la CESF s'occupe « du budget, de la cuisine, des problèmes sociaux ».

### ▪ **La prise en compte des problématiques sociales en AEMO/AED**

Pour ce membre du Conseil d'Administration, « l'enfant n'est pas isolé, il est dans sa famille et les difficultés ont des répercussions sur l'enfant », donc « les CESF sont indispensables dans les équipes ».

### ▪ **Evolution du métier de CESF**

E1 ne peut rien dire de l'évolution de la profession sur le terrain, mais pense que la profession « évolue en lien avec l'évolution de la société ».

- **L'association Montjoye et le Conseil Général**

L'Aide Sociale à l'Enfance est une dépense obligatoire du Conseil Général, ce qui est à la fois une contrainte et une sécurité pour l'association. Chaque association agit en fonction de sa propre conviction, et sa marge de manœuvre dépend beaucoup des relations entretenues avec les personnes chargées au Conseil Général. On est sur un mode « *personnel* », et les relations dépendent de la bonne « *communication* ».

Le budget est en lien avec le nombre d'enfants pris en charge.

Concernant le poids du CG dans l'organisation de l'association, Montjoye peut défendre ses positions sur la qualité du travail rendu.

Ainsi, les moyens, les compositions d'équipes dépendent du CG mais aussi des Directions des associations.

- **L'avenir de l'AEMO**

Les Juges pour enfants sont demandeurs d'actions mais c'est le Conseil Général qui finance et donc il préfère l'Aide Educative à Domicile car c'est alors lui qui « *gère et contrôle* ».

Mais il y aura toujours de l'AEMO car le Conseil Général/CAMS n'a pas le pouvoir d'imposer des mesures éducatives aux familles.

**ANNEXE VIII : Guide d'entretien pour les CESF  
dans le champ des mesures éducatives (E5, E6)**

1. Pourquoi avoir choisi le métier de conseillère en économie sociale et familiale ?
2. Depuis le diplôme, quel est votre parcours professionnel ?
3. A Montjoye, quel est votre travail concret ? : une journée, une semaine « type » de conseillère ESF ?
4. Depuis le début de votre carrière professionnelle avez-vous remarqué une évolution dans le poste de conseillère, dans votre façon de travailler ?
5. Aujourd'hui, quel est selon vous la définition du métier de conseillère ESF, son identité professionnelle ?
6. Quelle différence faites-vous en général, entre une conseillère et :
  - une assistante sociale,
  - une travailleuse familiale,
  - un éducateur.
7. Quelles sont les représentations des autres travailleurs sociaux par rapport au métier de conseillère ?

## ANNEXE IX: Q-sort à l'attention des CESF, ASS, ES et des enseignantes en ESF

ENQUÊTE POUR UN TRAVAIL DE RECHERCHE SUR LE METIER DE CONSEILLERE EN  
ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE

Décembre

2010

Dans le cadre d'un travail de recherche réalisé sur le métier de conseillère en économie sociale et familiale, nous vous remercions de bien vouloir prendre quelques minutes de votre temps pour remplir l'enquête suivante.

Cette méthode d'enquête est un Q-sort dont la finalité est le classement de propositions par degré d'adhésion. Le traitement des réponses est totalement anonyme.

Ce programme de recherche s'inscrit dans le cadre du DEIS (Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale) développé par le Collège Coopératif Provence Alpes Méditerranée et l'Institut Régional du Travail Social PACA-Corse.

Nous vous remercions par avance du temps que vous allez consacrer à cette recherche.

### Méthode de remplissage

A partir de votre expérience professionnelle et de vos convictions, classer les 32 propositions suivantes, en fonction de votre degré d'adhésion.

Reportez dans le tableau prévu à cet effet (situé sur la page 4) les numéros des propositions.

**Le nombre de choix est limité par le nombre de cases. Toutes les cases doivent être remplies, avec un chiffre différent. Le tableau est formaté, il n'est donc pas possible de rajouter ou d'enlever des cases (sous peine d'impossibilité de le traiter).**

**Propositions :**

<b>n°1</b> : La conseillère en ESF est un expert du quotidien
<b>n°2</b> : Le référentiel du métier de CESF est méconnu par les autres travailleurs sociaux
<b>n°3</b> : Dans une équipe, l'intervention de la CESF est un appui au travail des autres travailleurs sociaux
<b>n°4</b> : Le métier de conseillère en ESF a une place « à part » dans le champ du travail social
<b>n°5</b> : Les activités de la CESF consistent à faire du développement d'études et de projets
<b>n°6</b> : La conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables
<b>n°7</b> : La CESF utilise ses compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne
<b>n°8</b> : Il existe une réelle différence entre les activités des CESF et des éducateurs spé.
<b>n°9</b> : Les tâches confiées à la CESF sont en décalage avec le référentiel du métier
<b>n°10</b> : La CESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique
<b>n°11</b> : Les activités de la CESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion
<b>n°12</b> : Dans ses actions auprès des usagers, la CESF privilégie la dimension éducative à la dimension d'assistance
<b>n°13</b> : La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du surendettement
<b>n°14</b> : Il y a une vraie distinction entre les activités des conseillères en ESF et des assistantes sociales
<b>n°15</b> : Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire des animations collectives
<b>n°16</b> : Le contenu de la formation des CESF est mal connu par les autres travailleurs sociaux
<b>n°17</b> : La CESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté
<b>n°18</b> : Les activités de la CESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée
<b>n°19</b> : Au sein d'une équipe, l'intervention de la CESF permet de défendre les intérêts des usagers
<b>n°20</b> : La conseillère en ESF s'occupe de la gestion des ressources et du budget
<b>n°21</b> : La conseillère en ESF intervient sur les problèmes concrets
<b>n°22</b> : La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ de l'insertion
<b>n°23</b> : La conseillère en ESF ne peut intervenir que si l'utilisateur en fait la demande
<b>n°24</b> : La CESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers
<b>n°25</b> : L'importance du temps passé au domicile des usagers est caractéristique de l'intervention de la CESF
<b>n°26</b> : La CESF éprouve des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels
<b>n°27</b> : La conseillère en ESF s'occupe de l'économie domestique
<b>n°28</b> : La CESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux
<b>n°29</b> : Les activités de la CESF consistent à faire de la formation et de l'information
<b>n°30</b> : Les tâches confiées à la conseillère en ESF correspondent au référentiel du métier
<b>n°31</b> : La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du logement
<b>n°32</b> : La formation de conseillère en ESF n'est pas adaptée au terrain professionnel

**\* Tableau de classement des propositions :**

Toutes les cases doivent être remplies, avec un chiffre différent.

Le classement des numéros des propositions se fait par niveau d'adhésion : de 1 à 7. Le niveau d'adhésion le plus fort étant le 7, le plus faible étant le 1.

**Merci de vérifier que vous n'avez pas utilisé 2 fois le même chiffre.**

niveau d'adhésion totale 7	n°										
niveau d'adhésion 6	n°	n°	n°								
niveau d'adhésion 5	n°										
niveau d'adhésion 4	n°										
niveau d'adhésion 3	n°										
niveau d'adhésion 2	n°	n°	n°								
niveau d'adhésion faible 1	n°										

**\* Renseignements complémentaires :**

- Âge :

- Sexe :

- Poste occupé et service :

- Formation initiale et année d'obtention du diplôme :

## ANNEXE X : Graphiques et résultats détaillés du Q-sort

### 1. Rappel et éléments sur les propositions et les postures

#### 1.1 Posture 1 : « Le référentiel métier de la CESF est connu »

Proposition n°5 : Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire du développement d'études et de projets

Proposition n°11 : Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion

Proposition n°15 : Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire des animations collectives

Proposition n°18 : Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée

Proposition n°29 : Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de la formation et de l'information

Ces propositions sont tirées du référentiel officiel du métier de CESF. Ainsi, on considère que plus les scores sont négatifs pour ces propositions, plus les activités en lien avec le référentiel sont méconnues.

#### 1.2 Posture 2 : « Les champs d'interventions de la CESF sont connus »

Proposition n°13 : La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du surendettement

Proposition n°22 : La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ de l'insertion

Proposition n°31 : La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du logement

Ces propositions proviennent des trois lois (surendettement, insertion, logement) qui ont permis l'essor du métier de CESF ainsi que d'éléments tirés de l'ouvrage de F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard<sup>1</sup>. Plus les scores sont négatifs pour ces propositions, plus les personnes interrogées méconnaissent les domaines d'interventions prioritaires des CESF.

#### 1.3 Posture 3 : « Le métier de CESF apparaît comme méconnu, indistinct des autres métiers du social »

Proposition n°2 : Le référentiel du métier de conseillère en ESF est méconnu par les autres travailleurs sociaux

Proposition n°9 : Les tâches confiées à la conseillère en ESF sont en décalage avec le référentiel du métier

Proposition n°16 : Le contenu de la formation des conseillères en ESF est mal connu par les autres travailleurs sociaux

Proposition n°25 : L'importance du temps passé au domicile des usagers est caractéristique de l'intervention de la conseillère en ESF

Proposition n°26 : La conseillère en ESF éprouve des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels

---

<sup>1</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., *Le métier de conseiller(ère) en économie sociale et familiale, Professionnalité et enjeux*, LA DECOUVERTE, Paris, 2006, 159 p..

Proposition n°28 : La conseillère en ESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux

Ces affirmations reflètent le ressenti de CESF exprimé lors des entretiens de la phase exploratoire ainsi que des éléments tirés des questionnaires passés auprès de ces professionnelles. Les propositions n°2 et n°9 proviennent des constats de la recherche effectuée par F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard<sup>2</sup>.

#### **1.4 Posture 4 : « Le métier de CESF apparaît comme distinct par rapport aux autres métiers du social »**

Proposition n°8 : Il existe une réelle différence entre les activités des conseillères en ESF et des éducateurs spécialisés

Proposition n°10 : La conseillère en ESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique

Proposition n°14 : Il y a une vraie distinction entre les activités des conseillères en ESF et des assistantes sociales

Proposition n°30 : Les tâches confiées à la conseillère en ESF correspondent au référentiel du métier

Plus les scores sont élevés pour ces propositions et cette posture, plus le métier de CESF est repéré comme ayant une place propre dans le champ du travail social.

#### **1.5 Posture 5 : « Représentation ambivalente du métier de CESF »**

Proposition n°3 : Dans une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF est un appui au travail des autres travailleurs sociaux

Proposition n°4 : Le métier de conseillère en ESF a une place « à part » dans le champ du travail social

Proposition n°17 : La conseillère en ESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté

Proposition n°19 : Au sein d'une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF permet de défendre les intérêts des usagers

Proposition n°32 : La formation de conseillère en ESF n'est pas adaptée au terrain professionnel (*note : le terrain de la personne interrogée*)

Ces propositions ont été élaborées grâce aux éléments des entretiens et des questionnaires passés auprès de CESF, à la recherche effectuée par F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard<sup>3</sup> et à l'ouvrage de J. -M. Barbier<sup>4</sup>. Les scores élevés pour ces propositions mettent en avant une représentation ambivalente voire négative du métier.

#### **1.6 Posture 6 : « La CESF est perçue comme une technicienne » (perception administrative du métier)**

Proposition n°1 : La conseillère en ESF est un expert du quotidien

Proposition n°7 : La conseillère en ESF utilise ses compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne

Proposition n°20 : La conseillère en ESF s'occupe de la gestion des ressources et du budget

Proposition n°21 : La conseillère en ESF intervient sur les problèmes concrets

Proposition n°24 : La conseillère en ESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers

---

<sup>2</sup> *Ibidem.*

<sup>3</sup> *Ibidem.*

<sup>4</sup> BARBIER J. -M., *Le quotidien et son économie*, édition du CNRS, Paris, 1981, 169 p..

Proposition n°27 : La conseillère en ESF s'occupe de l'économie domestique  
Celles-ci proviennent des mêmes sources que pour les précédentes.

### 1.7 Posture 7 : « La CESF, une spécialiste du conseil éducatif »

Proposition n°6 : La conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables

Proposition n°12 : Dans ses actions auprès des usagers, la conseillère en ESF privilégie la dimension éducative à la dimension d'assistance

Proposition n°23 : La conseillère en ESF ne peut intervenir que si l'utilisateur en fait la demande

Ces propositions sont tirées de paroles de CESF, de l'ouvrage de F. Aballea, I. Benjamin et F. Menard<sup>5</sup> et d'éléments théoriques sur la notion de conseil.

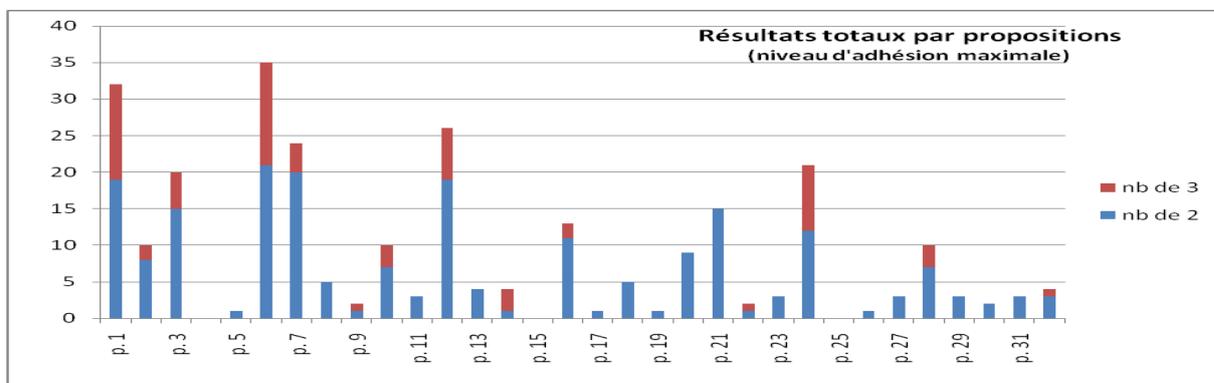
## 2. Résultats totaux

### 2.1. Résultats totaux par propositions

ASS / CESF/ ES / Enseignants (68)	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16	prop 17
Nombre de -3	0	0	0	3	3	0	0	0	1	1	6	0	0	1	0	0	13
Nombre de -2	0	2	1	12	19	0	0	6	23	9	15	2	4	3	8	1	23
Nombre de -1	6	6	9	21	19	2	6	16	24	20	24	5	13	19	18	15	20
Nombre de 0	14	26	14	22	16	11	12	23	12	15	12	13	25	23	26	18	8
Nombre de 1	16	24	24	10	10	20	26	18	6	13	8	22	22	18	16	21	3
Nombre de 2	19	8	15	0	1	21	20	5	1	7	3	19	4	1	0	11	1
Nombre de 3	13	2	5	0	0	14	4	0	1	3	0	7	0	3	0	2	0

ASS / CESF/ ES / Ens. (68)	prop 18	prop 19	prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	
Nombre de -3	1	2	0	0	0	3	0	0	2	4	0	1	1	2	24	Nb de -3
Nombre de -2	5	8	0	0	2	2	0	8	17	5	6	6	2	6	9	Nb de -2
Nombre de -1	11	23	5	11	24	29	6	28	22	14	13	13	10	10	14	Nb de -1
Nombre de 0	24	27	26	23	28	22	22	19	22	33	25	35	40	32	12	Nb de 0
Nombre de 1	22	7	28	19	12	9	19	13	4	9	14	10	13	15	5	Nb de 1
Nombre de 2	5	1	9	15	1	3	12	0	1	3	7	3	2	3	3	Nb de 2
Nombre de 3	0	0	0	0	1	0	9	0	0	0	3	0	0	0	1	Nb de 3

### GRAPHIQUE 1



<sup>5</sup>Op. Cit.

De façon très marquée, la proposition qui a été classée avec un niveau d'adhésion maximale (en cumulant les niveaux d'adhésions 7 et 6) est :

- la n°6 : « la conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables » (posture 7 : « la CESF, une spécialiste du conseil éducatif »).

Puis viennent :

- la n°1 : « la conseillère en ESF est un expert du quotidien » (posture 6 : « la CESF est perçue comme une technicienne »),

- la n°12 : « dans ses actions auprès des usagers, la conseillère en ESF privilégie la dimension éducative à la dimension d'assistance » (Posture 7),

- la n°7 : « la conseillère en ESF utilise ses compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne » (posture 6) et enfin

- la n°24 : « la conseillère en ESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers » (posture 6).

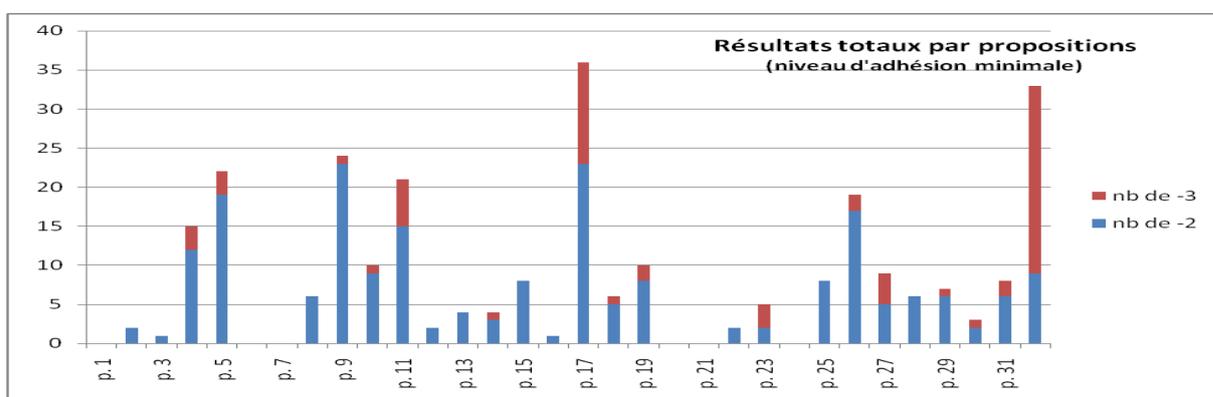
Si l'on comptabilise uniquement le niveau d'adhésion maximal, dans lequel les personnes interrogées ne pouvaient positionner qu'une seule proposition, ce sont les propositions :

- n°6 : « la conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables », - n°1 : « la conseillère en ESF est un expert du quotidien » puis

- n°24 : « la conseillère en ESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers » qui ont été préférées.

Ainsi, 14 personnes sur 68 ont choisis de mettre la n°6 en niveau d'adhésion maximale, 13 sur 68 pour la n°1 et 9 sur 68 pour la n°24.

## GRAPHIQUE 2



Les propositions avec le plus faible niveau d'adhésion sont :

- la n°17 : « la conseillère en ESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté » (posture 5 : « représentation ambivalente du métier de CESF ») et,

- la n°32 : « la formation de conseillère en ESF n'est pas adaptée au terrain professionnel » (posture 5), puis viennent :

- la n°9 : « les tâches confiées à la conseillère en ESF sont en décalage avec le référentiel du métier » (posture 3 : « le métier de CESF apparaît comme méconnu, indistinct des autres métiers du social »),

- la n°5 : « les activités de la conseillère en ESF consistent à faire du développement d'études et de projets » (posture 1 : « le référentiel métier de la CESF est connu ») et enfin

- la n°11 : « les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion » (posture 1).

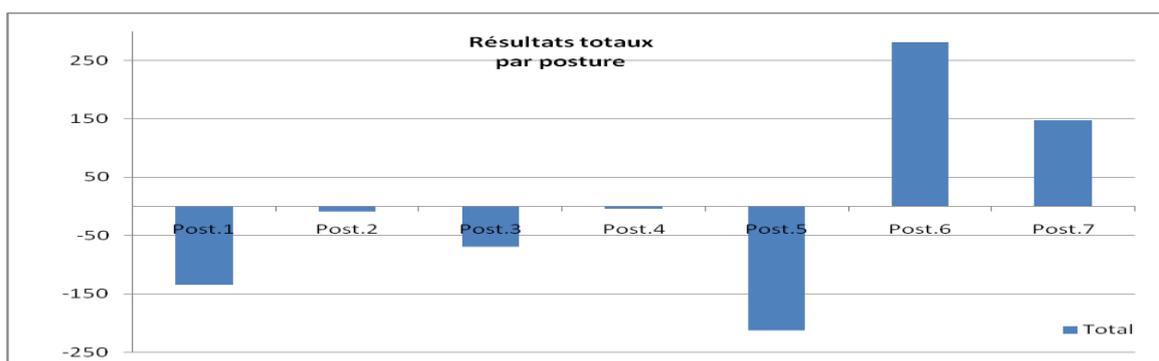
Si l'on comptabilise uniquement le niveau d'adhésion minimal, c'est la proposition n°32 qui a été choisie pour 24 personnes sur 68, puis la n°17 pour 13 personnes sur 68.

- ❖ **En conclusion, la majorité des personnes interrogées pensent que « la conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables », qu'elle est « un expert du quotidien » et qu'elle « intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers ».**  
Les 68 enquêtés sont le moins en accord avec le fait que « la formation de conseillère en ESF n'est pas adaptée au terrain professionnel » et que « la conseillère en ESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté ».

## 2.2 Résultats totaux par postures

	Post.1	Post.2	Post.3	Post.4	Post.5	Post.6	Post.7
<b>Total</b>	-134	-9	-69	-4	-212	281	147

**GRAPHIQUE 3**



C'est majoritairement la posture 6 : « la CESF est perçue comme une technicienne », avec un score total de 281 qui a été préférée, puis avec un score de 147, la posture 7 : « la CESF, une spécialiste du conseil éducatif ».

Les personnes interrogées ont été le moins en accord avec les propositions de la posture 5 qui indiquent une « représentation ambivalente du métier de CESF » (score de -212), excepté pour la proposition n°3 : « dans une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF est un appui au travail des autres travailleurs sociaux », pour laquelle 20 personnes l'ont classée en niveau d'adhésion maximale (6 ou 7). Vient ensuite la posture 1 : « le référentiel métier de la CESF est connu » (score de -134) puis la posture 3 : « le métier de CESF apparaît comme méconnu, indistinct des autres métiers du social » (score de -69).

Les propositions relatives aux postures 2 et 4 et la plupart du temps été classées dans le niveau d'adhésion 4, considéré comme « neutre ».

- ❖ **Pour résumer, la majorité des personnes interrogées perçoit la CESF « comme une technicienne » (posture 6) et « une spécialiste du conseil éducatif » (posture 7).**

**Tous métiers confondus, les enquêtés n'auraient pas une « représentation ambivalente du métier de CESF » mais il apparaît qu'une partie du référentiel**

métier est méconnu (notamment le développement d'études et de projets ainsi que l'administratif et la gestion). De plus, si les personnes se rejoignent pour estimer que le référentiel du métier et le contenu de la formation de CESF est mal connu des autres travailleurs sociaux, il apparaît pourtant qu'elles ne sont pas en accord avec le fait que « les tâches confiées à la conseillère en ESF sont en décalage avec le référentiel du métier ».

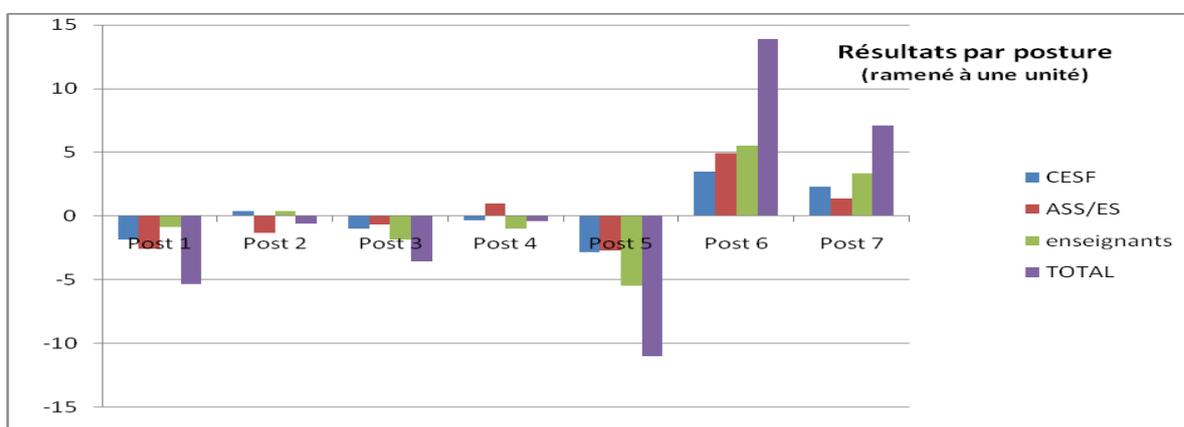
### 3. Résultats par métier

#### 3.1 Postures

	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7	Nb de répondants
CESF	-75	14	-40	-15	-114	138	92	40
ASS / ES	-52	-26	-14	19	-54	99	28	20
Enseignants	-7	3	-15	-8	-44	44	27	8
Total	-134	-9	-69	-4	-212	281	147	68

(Ramené à 1 unité)	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7
CESF	-1,88	0,35	-1,00	-0,38	-2,85	3,45	2,30
ASS / ES	-2,60	-1,30	-0,70	0,95	-2,70	4,95	1,40
Enseignants	-0,88	0,38	-1,88	-1,00	-5,50	5,50	3,38
Total	-5,35	-0,58	-3,58	-0,43	-11,05	13,90	7,08

GRAPHIQUE 4



Les CESF et les enseignantes se sont retrouvées dans les postures 6 et 7 qui envisagent la CESF comme une technicienne et une spécialiste du conseil éducatif. Tous les métiers s'accordent sur leur vision non ambivalente du métier de CESF. Chacun pense que la CESF est un « appui » aux autres travailleurs sociaux.

Si l'on observe les résultats des postures en fonction des métiers, on peut noter des différences sur les postures 2 : « les champs d'interventions de la CESF sont connus », et 4 : « le métier de CESF apparaît comme distinct par rapport aux autres métiers du social ». Logiquement, les CESF et les enseignantes en ESF sont positionnées dans une connaissance des champs d'interventions de la CESF, alors que les ASS/ES indiquent par leurs résultats une méconnaissance de ceux-ci.

La posture relative à une représentation distincte du métier de CESF par rapport aux autres métiers du social fait apparaître que le métier de CESF est perçu comme différencié par les

ASS et les ES. Ainsi, les propositions relatives aux différences entre métiers et positionnement professionnel ont été placées dans des niveaux d'adhésion supérieurs, avec pourtant une cotation légèrement négative concernant l'adéquation des tâches avec le référentiel métier.

Les CESF interrogées n'ont pas placé en niveau d'adhésion supérieur les propositions relatives à la distinction de leurs métiers par rapport aux autres, mis à part une différence qui est faite entre leurs activités et celles des ASS. L'adéquation des tâches avec le métier a remporté un score légèrement négatif.

Les résultats des enseignantes sur ce point sont encore plus évidents. Pourtant, elles seules paraissent vraiment évaluer que les tâches confiées aux CESF correspondent au référentiel métier.

Le choix dans les classements montre une volonté d'indifférencier les activités entre les métiers et les pratiques et elles évaluent que les tâches confiées correspondent au référentiel métier.

- ❖ **Les résultats semblent donc faire apparaître que les ASS et les ES méconnaissent les champs d'interventions voire le référentiel métier. Ils se représentent pourtant le métier de CESF comme bien distinct et différent du leur. Ceci est moins évident pour les CESF et les enseignantes qui ne font pas de différence si marquée avec leur métier et celui des ASS et des ES. Il y a peut être là une volonté des CESF de se rapprocher d'une dénomination plus globale de travailleur social et de ne pas être différente des autres professionnels dans leurs pratiques.**

### 3.2 Posture 1 : classement des propositions par métier

	Total	CESF	Enseignants	ASS / ES
prop.5	-0,79	-0,62	-0,37	-1,3
prop.11	-0,85	-1,15	-0,75	-0,3
prop.15	-0,26	-0,12	-0,5	-0,45
prop.18	0,11	0,25	0,37	-0,25
prop.29	-0,17	-0,22	0,37	-0,3

**GRAPHIQUE 5**



Le niveau d'adhésion est faible pour les propositions 5<sup>6</sup>, 11<sup>7</sup> et 15<sup>8</sup>, et ce pour tous les métiers ; avec cependant quelques différences dans les scores. Comparés aux CESF et aux enseignantes, les ASS/ES sont le moins en accord avec la proposition selon laquelle les activités des CESF seraient de faire du développement d'études et de projets. Pour la partie des activités : administratif et gestion, les CESF et les enseignantes ont classé de manière significative en niveau d'adhésion minimale.

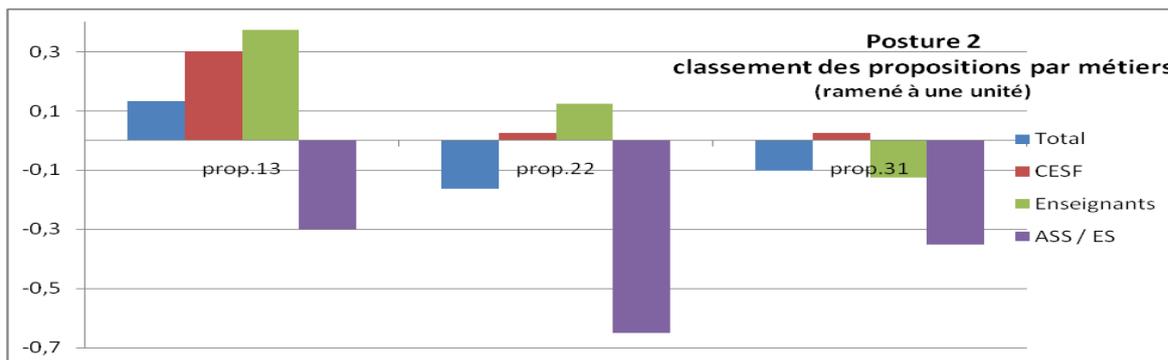
On observe des différences entre les métiers sur les propositions 18<sup>9</sup> et 19<sup>10</sup>. Les CESF adhèrent plus au fait que leur activité se situe dans l'aide éducative individualisée que les ASS/ES. Concernant les domaines de la formation et de l'information, ce sont les enseignantes en ESF qui se démarquent en plaçant cette activité avec un niveau d'adhésion supérieur aux autres enquêtés.

- ❖ **En résumé, les ASS/ES démontrent par leur classement une relative méconnaissance du référentiel métier de la CESF. Selon leur représentation du métier et leur expérience professionnelle, la CESF ne se situe pas dans le développement d'études et de projets. Si pour les enseignantes en ESF, les CESF sont amenées à exercer des activités de formation et d'information, sur le terrain professionnel c'est moins l'avis des CESF et encore moins celui des ASS/ES. Les CESF, par leurs pratiques professionnelles, se positionnent plus favorablement dans l'aide éducative individualisée.**

### 3.3 Posture 2 : classement des propositions par métier

	Total	CESF	Enseignants	ASS / ES
<b>prop.13</b>	0,13	0,3	0,37	-0,3
<b>prop.22</b>	-0,16	0,02	0,12	-0,65
<b>prop.31</b>	-0,10	0,02	-0,12	-0,35

**GRAPHIQUE 6**



Les propositions relatives aux champs d'interventions de la CESF font apparaître ici aussi des différences de représentations selon les métiers. Alors que les professionnels de l'ESF

<sup>6</sup> « Les activités de la CESF consistent à faire du développement d'études et de projet ».

<sup>7</sup> « Les activités de la CESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion ».

<sup>8</sup> « Les activités de la CESF consistent à faire des animations collectives ».

<sup>9</sup> « Les activités de la CESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée ».

<sup>10</sup> « Les activités de la CESF consistent à faire de la formation et de l'information ».

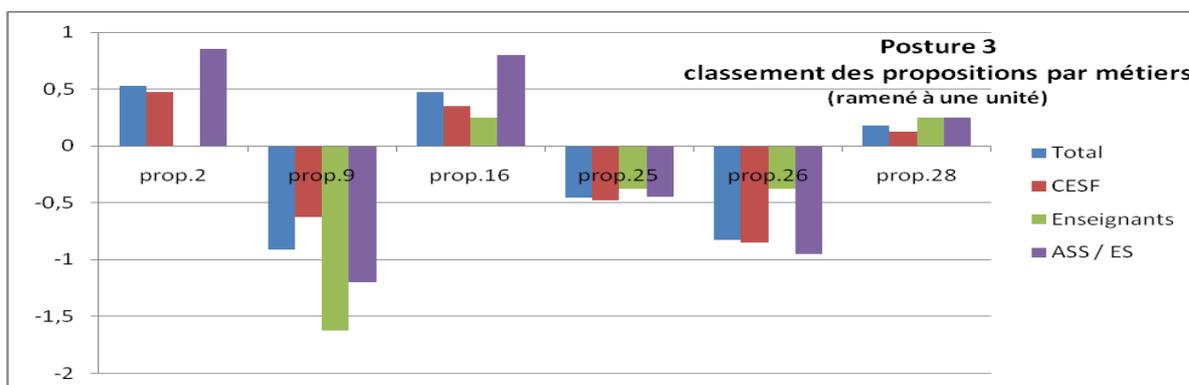
se perçoivent comme ayant une spécificité dans le champ du surendettement (proposition 13) et de l’insertion (proposition 22), ce n’est pas la vision des ASS/ES et de façon notable pour celui de l’insertion. Il en est de même pour le champ du logement (proposition 31), lequel ne serait pas une spécificité d’intervention des CESF selon les ASS/ES.

- ❖ **Alors que le contexte d’apparition du métier et le référentiel métier des CESF devraient les amener logiquement vers les trois champs d’interventions que sont : le surendettement, l’insertion et le logement, ce ne sont pas ces propositions qu’ont choisi les ASS/ES pour qualifier les CESF, au contraire ces champs sont classés défavorablement.**

### 3.4 Posture 3 : classement des propositions par métier

	Total	CESF	Enseignants	ASS / ES
prop.2	0,52	0,47	0	0,85
prop.9	-0,91	-0,62	-1,62	-1,2
prop.16	0,47	0,35	0,25	0,8
prop.25	-0,45	-0,47	-0,37	-0,45
prop.26	-0,82	-0,85	-0,37	-0,95
prop.28	0,17	0,12	0,25	0,25

**GRAPHIQUE 7**



Selon le graphique 7 (annexe II), les différents métiers selon se rejoignent sur les propositions 2<sup>11</sup>, 9<sup>12</sup>, 16<sup>13</sup>, 25<sup>14</sup>, 26<sup>15</sup> et 28<sup>16</sup>.

Les CESF et majoritairement les ASS/ES s’accordent sur le fait que le référentiel métier et le contenu de la formation de CESF sont méconnus des autres travailleurs sociaux ; pourtant tous les enquêtés pensent que les tâches confiées aux CESF ne sont pas en

<sup>11</sup> « Le référentiel métier de CESF est méconnu par les autres travailleurs sociaux ».

<sup>12</sup> « Les tâches confiées à la CESF sont en décalage avec le référentiel métier ».

<sup>13</sup> « Le contenu de la formation des CESF est mal connu par les autres travailleurs sociaux ».

<sup>14</sup> « L’importance du temps passé au domicile des usagers est caractéristique de l’intervention de la CESF ».

<sup>15</sup> « La CESF éprouve des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels ».

<sup>16</sup> « La CESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d’actions auprès des autres travailleurs sociaux ».

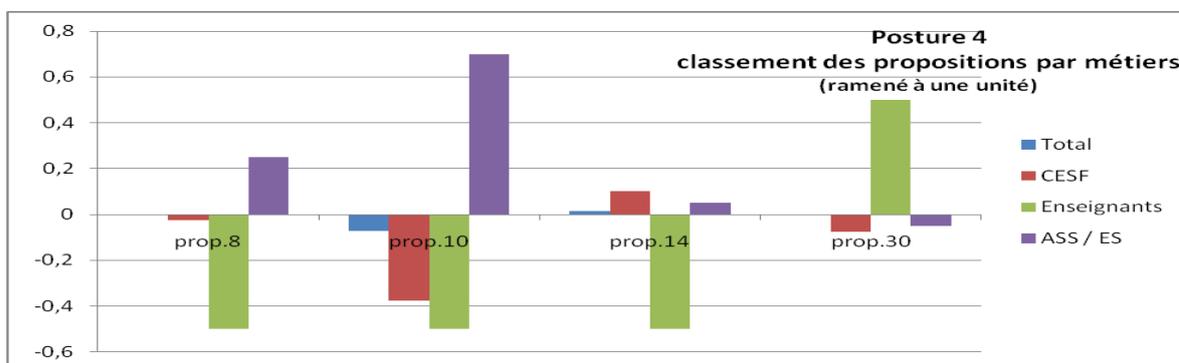
décalage avec le référentiel. Si pour les ASS/ES, « la CESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d’actions auprès des autres travailleurs sociaux », les avis des CESF sont partagés sur cette proposition avec cependant une tendance vers l’adhésion. La majorité des personnes interrogées ne pense pas que « la CESF éprouve des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels », ni que la caractéristique de l’intervention de la CESF est le temps passé au domicile des usagers. La proposition relative au « temps passé au domicile » (n°25) avait pour but d’établir une différence entre le métier de CESF et de Technicienne d’Intervention Sociale et Familiale. En effet, pour certaines CESF interviewées, c’est la durée et la longueur de l’intervention au domicile qui font la différence entre ces deux métiers ; la TISF passant plus de temps au domicile des usagers. Les résultats de cette proposition sont peu significatifs.

❖ **Le classement des propositions de cette posture permet de repérer un paradoxe : alors que tous s’accordent sur le fait que le référentiel et le contenu de la formation de CESF est méconnu, personne ne se représente ses activités comme en décalage avec leur métier. Ce paradoxe s’expliquerait peut être par la remarque d’une ES enquêtée, à savoir que si l’on confiait des tâches à une CESF totalement en décalage avec son métier, cela se remarquerait par une incompétence sur le poste. La méconnaissance du métier apparaît aussi dans la nécessité pour une CESF de justifier et de défendre son rôle et ses modes d’actions auprès des autres travailleurs sociaux. Cependant, la spécificité socio-économique de la CESF n’est ici pas remise en cause et ne poserait pas de difficultés.**

### 3.5 Posture 4 : classement des propositions par métier

	Total	CESF	Enseignants	ASS / ES
prop.8	0	-0,025	-0,5	0,25
prop.10	-0,07	-0,37	-0,5	0,7
prop.14	0,014	0,1	-0,5	0,05
prop.30	0	-0,075	0,5	-0,05

**GRAPHIQUE 8**



Des disparités entre les professionnels apparaissent sur cette posture. Dans leurs pratiques et leurs représentations, la plupart des CESF et des enseignantes, n’estiment pas privilégier le contexte socio-économique par rapport à l’approche psychologique, alors que c’est l’avis majoritaire des ASS/ES. Les CESF mettent plus en avant une réelle différence entre

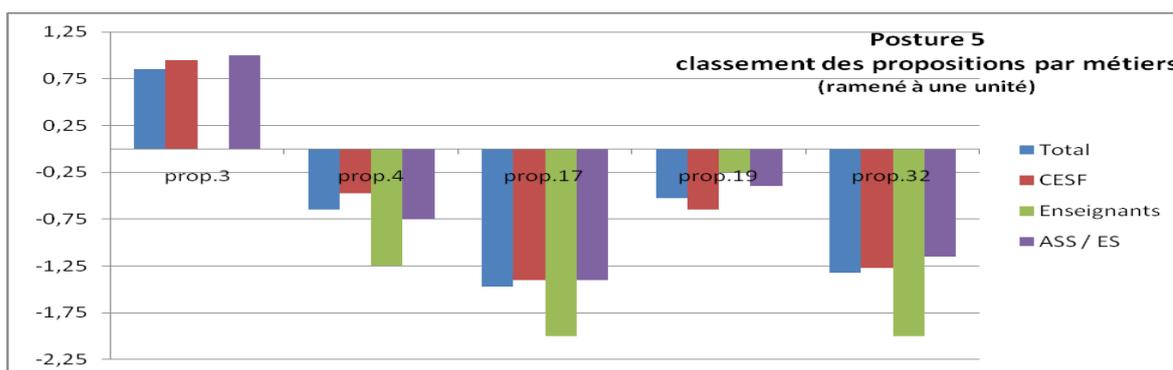
leurs activités et celles des ASS qu'avec celles des ES. Les enseignantes, quant à elles, font moins de distinction entre les activités d'une ASS et d'une CESF. Au contraire, le classement des ASS/ES fait apparaître que selon ces professionnels, il y a une réelle différence et une vraie distinction entre leurs activités et celles des CESF. Une partie des CESF se représente que les tâches qui leur sont confiées ne correspondent pas forcément au référentiel métier, au contraire des enseignantes. Les avis sont plus partagés sur ce dernier point chez les ASS/ES.

- ❖ **Ainsi, il apparaît que les ASS/ES font plus de distinction entre leurs activités et celles des CESF que les professionnelles de l'ESF elles-mêmes. En outre, les ASS/ES estiment de façon très notable une différence dans l'approche des situations par les CESF (socio-économique/psychologique), ce qui n'est pas le sentiment des intéressées. Si précédemment les CESF ont jugé qu'il n'y avait pas d'inadéquation entre les tâches confiées et leur référentiel métier, ceci est moins évident si l'on parle d'adéquation. En résumé, ce sont les ASS/ES qui paraissent faire le plus de distinction entre leurs métiers et celui de CESF notamment en terme d'approche des situations. Les CESF tendraient à ne pas se représenter les différences de manière aussi importantes, excepté avec les activités des ASS alors que c'est entre ces deux métiers que le référentiel est le plus proche.**

### 3.6 Posture 5 : classement des propositions par métier

	Total	CESF	Enseignants	ASS / ES
prop.3	0,85	0,95	0	1
prop.4	-0,64	-0,47	-1,25	-0,75
prop.17	-1,47	-1,4	-2	-1,4
prop.19	-0,52	-0,65	-0,25	-0,4
prop.32	-1,32	-1,27	-2	-1,15

**GRAPHIQUE 9**



Concernant cette posture, les scores des propositions pour tous les métiers tendent à se rejoindre. Ainsi, le métier de CESF ne pâtirait pas d'une représentation ambivalente. La grande majorité a classé en niveau d'adhésion minimale les propositions sur l'inadaptation de la formation au terrain professionnel (proposition 32) ainsi que sur sa plus grande difficulté face à certains publics (proposition 17). De plus, le métier de CESF n'est pas considéré comme « à part » dans le champ du travail social. Les ASS/ES comme les CESF

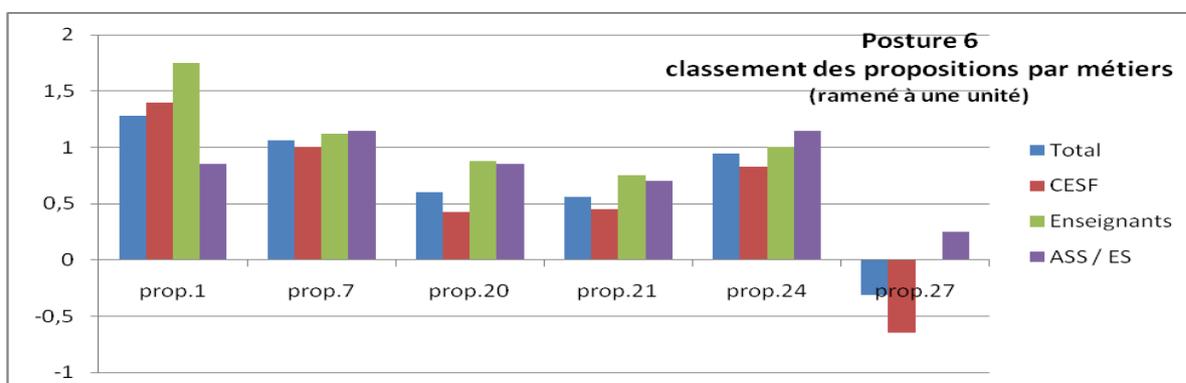
se représentent ce métier comme « un appui » dans une équipe ; 11 CESF/40 ont même classé cette proposition en niveau d'adhésion maximale (6 et 7). La CESF n'est pas perçue comme se positionnant du côté des usagers.

- ❖ Ces résultats font apparaître massivement que pour la majorité des professionnels interrogés, le métier de CESF est bien inclus dans le groupe des travailleurs sociaux et ne souffre pas d'une représentation négative liée à la formation et aux pratiques. Le fait que la CESF soit souvent considérée comme un appui aux autres travailleurs sociaux peut s'entendre en raison de leurs compétences spécifiques et techniques mais peut être aussi par une certaine position subalterne.

### 3.7 Posture 6 : classement des propositions par métier

	Total	CESF	Enseignants	ASS / ES
prop.1	1,27	1,4	1,75	0,85
prop.7	1,05	1	1,12	1,15
prop.20	0,6	0,42	0,87	0,85
prop.21	0,55	0,45	0,75	0,7
prop.24	0,94	0,82	1	1,15
prop.27	-0,3	-0,65	0	0,25

GRAPHIQUE 10



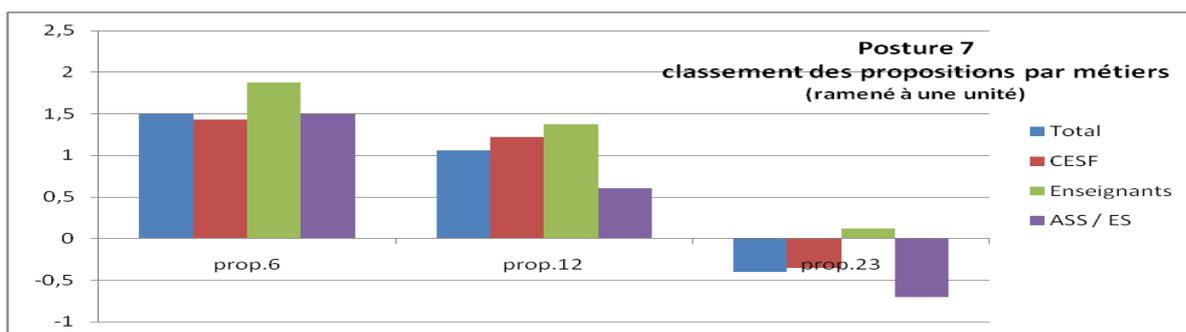
Tous les enquêtés s'accordent sur une représentation de la CESF comme technicienne. Les CESF et les enseignantes se montrent le plus en accord avec la dimension du quotidien ; les ASS/ES avec le concret des actions menées. La proposition sur l'économie domestique a été le plus souvent rejetée par les CESF.

- ❖ La notion de quotidien apparaît ici très importante pour les CESF. Les CESF, comme les ASS/ES, se représentent ces professionnelles comme des techniciennes ; les ASS/ES percevant cette technique dans une approche concrète des difficultés et de leurs résolutions. Si le champ de l'économie domestique ne remporte pas de score important avec les CESF, il peut s'agir d'une mauvaise compréhension du terme ou d'un rejet des tâches dévalorisées du quotidien comme la cuisine, la couture ou l'alimentation.

### 3.8 Posture 7 : classement des propositions par métier

	Total	CESF	Enseignants	ASS / ES
prop.6	1,5	1,42	1,87	1,5
prop.12	1,05	1,22	1,37	0,6
prop.23	-0,39	-0,35	0,12	-0,7

GRAPHIQUE 11



Le conseil et l'éducatif sont perçus par la majorité des personnes interrogées comme une spécialité des CESF dans le champ du travail social. Pour la plupart, l'intervention de la CESF ne nécessite pas l'accord ou la demande de l'utilisateur.

- ❖ **Les CESF mettent en avant le fait qu'elles privilégient la dimension éducative à celle de l'assistance. Pour les ASS/ES, c'est la notion d'action ayant pour visée l'autonomie et la responsabilisation qui caractériserait le travail des CESF.**

#### 4. L'analyse par champs d'activités

Le nombre trop important de champs d'activités n'a pas permis de les étudier ; un graphique aurait été illisible. Cependant, les champs indiqués par les enquêtés sont les suivants :

- pour les CESF : 1 exerce dans l'aide à domicile, 3 dans une association tutélaire, 3 dans le champ du handicap, 6 dans le secteur du logement, 4 dans la protection de l'enfance, 3 en CHU, 2 dans le secteur de la formation et du surendettement, 2 dans le champ de l'insertion et de la solidarité, 1 comme chargée de projet (à la MSA), 6 avec les personnes âgées, 6 en polyvalence et 3 n'ont pas renseignées le champ ou sont sans emploi ;
- pour les ASS/ES : 2 travaillent dans le champ du handicap, 5 dans le secteur du logement, 1 en centre social, 7 dans la protection de l'enfance, 1 dans le champ de l'urgence sociale, 2 en polyvalence et 2 en service social d'entreprise.

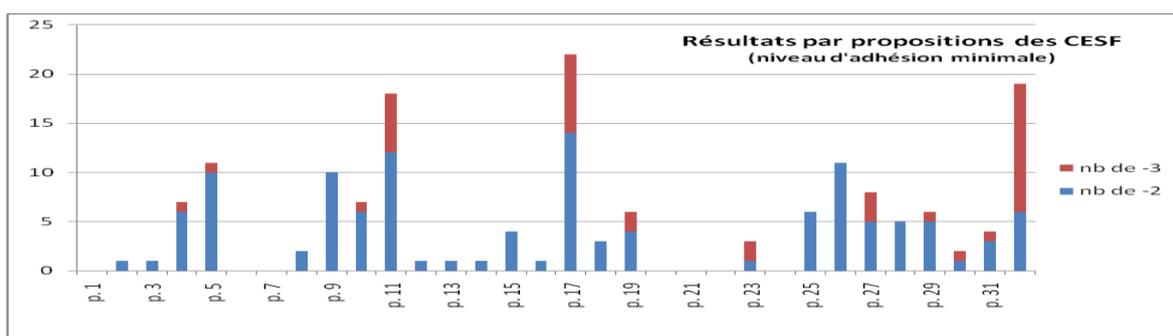
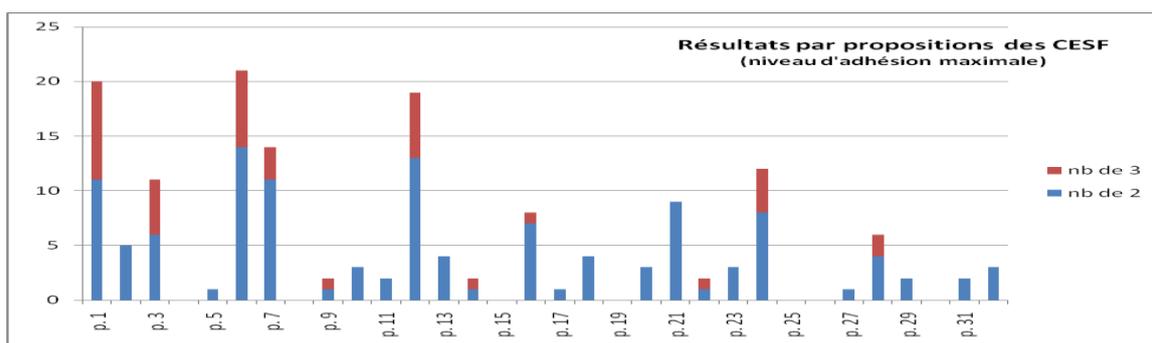
## 5. Résultats des CESF

### 5.1. Résultats par propositions

CESF (40)	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16
Nombre de -3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	0
Nombre de -2	0	1	1	6	10	0	0	2	10	6	12	1	1	1	4	1
Nombre de -1	2	4	4	12	11	2	5	10	14	11	12	4	7	11	8	10
Nombre de 0	9	15	7	13	10	7	7	15	10	14	4	5	15	14	17	12
Nombre de 1	9	15	17	8	7	10	14	13	4	5	4	11	13	12	11	9
Nombre de 2	11	5	6	0	1	14	11	0	1	3	2	13	4	1	0	7
Nombre de 3	9	0	5	0	0	7	3	0	1	0	0	6	0	1	0	1

prop 17	prop 18	prop 19	prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	CESF (40)
8	0	2	0	0	0	2	0	0	0	3	0	1	1	1	13	Nombre de -3
14	3	4	0	0	0	1	0	6	11	5	5	5	1	3	6	Nombre de -2
9	5	15	5	9	13	17	5	16	13	11	8	7	5	6	9	Nombre de -1
5	15	16	16	13	16	12	13	9	15	18	12	18	26	16	6	Nombre de 0
3	13	3	16	9	9	5	10	9	1	2	9	7	7	12	3	Nombre de 1
1	4	0	3	9	1	3	8	0	0	1	4	2	0	2	3	Nombre de 2
0	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	2	0	0	0	0	Nombre de 3

### GRAPHIQUES 12 et 13



Les CESF interrogées ont majoritairement préféré les propositions 6<sup>17</sup>, 1<sup>18</sup>, 12<sup>19</sup> puis les 7<sup>20</sup>, 24<sup>21</sup> et 3<sup>22</sup>.

<sup>17</sup> « La CESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables ».

<sup>18</sup> « La CESF est un expert du quotidien ».

<sup>19</sup> « Dans ses actions auprès des usagers, la CESF privilégie la dimension éducative à la dimension d'assistance ».

<sup>20</sup> « La CESF utilise ses compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne ».

Ainsi 9 CESF sur 40 ont classé en niveau d'adhésion maximal la proposition selon laquelle les CESF seraient des experts du quotidien (proposition n°1), et 7 sur 40 ont préféré celle sur l'intervention de la CESF « pour rendre les usagers autonomes et responsables » (proposition n°6). Le score de la proposition n°12 se rapproche des précédents et indique un niveau d'adhésion important pour la dimension éducative des actions de la CESF par rapport à la dimension d'assistance. La possession de compétences techniques, l'intervention sur des situations matérielles et sociales ainsi que l'appui dans une équipe sont aussi des propositions qui ont remporté des scores significativement supérieurs aux autres.

Les propositions dévalorisantes sur le métier ont été classées en niveau d'adhésion minimal comme la n°32<sup>23</sup> (pour 13 CESF/40) et la n°17<sup>24</sup> (pour 8 CESF/40). La proposition n°11, relative à un des points du référentiel métier : « les activités de la CESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion », a été aussi classée de façon notable en faible niveau d'adhésion (6 CESF/40).

- ❖ **Les CESF se reconnaissent ainsi dans toutes les propositions relatives à une technicité et une expertise du métier et notamment dans les domaines de la vie quotidienne. Cette spécificité amène les CESF à se penser comme un appui pour les autres travailleurs sociaux dans une équipe. La dimension éducative des pratiques professionnelles est valorisée. Contrairement à ce que certaines CESF avaient pu évoquer en entretien lors de la phase exploratoire, la formation n'est pas vue comme inadaptée sur le terrain professionnel. De plus, si l'enquête réalisée sur le métier<sup>25</sup> mettait en avant que des employeurs pensaient que « la CESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté », ce n'est pas le sentiment des intéressées qui, au contraire, auraient tendance à rejeter cette affirmation. Il en est de même pour un des points du référentiel métier qui rangerait les CESF du côté d'un travail administratif et gestionnaire.**

## 5.2 Résultats par postures et classes d'âges

CESF (40)	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7	Nb de répondants
<b>20-30</b>	-23	3	-6	-10	-44	53	27	<b>15</b>
<b>31-40</b>	-28	8	-6	-7	-39	37	35	<b>15</b>
<b>41-50</b>	-16	4	-17	0	-17	28	18	<b>6</b>
<b>51-60</b>	-8	-1	-11	2	-14	20	12	<b>4</b>
<b>Total</b>	-75	14	-40	-15	-114	138	92	<b>40</b>

<sup>21</sup> « La CESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers ».

<sup>22</sup> « Dans une équipe, l'intervention de la CESF est un appui au travail des autres travailleurs sociaux ».

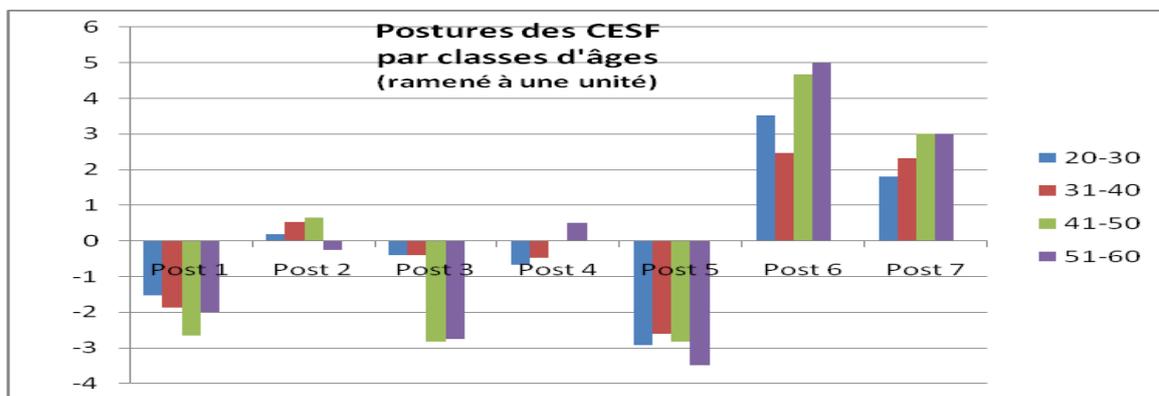
<sup>23</sup> « La formation de CESF n'est pas adaptée au terrain professionnel ».

<sup>24</sup> « La CESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté ».

<sup>25</sup> ABALLEA F., BENJAMIN I., MENARD F., 2006.

CESF (Ramené à une unité)	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7
20-30	-1,533	0,2	-0,4	-0,667	-2,933	3,533	1,8
31-40	-1,867	0,5333	-0,4	-0,467	-2,6	2,467	2,333
41-50	-2,667	0,6667	-2,833	0	-2,833	4,667	3
51-60	-2	-0,25	-2,75	0,5	-3,5	5	3

GRAPHIQUE 14



Les résultats du Q-sort font apparaître une similarité de positions entre les classes d'âges sur les postures 1<sup>26</sup>, 3<sup>27</sup>, 5<sup>28</sup>, 6<sup>29</sup> et 7<sup>30</sup>.

Les scores des postures 2 et 4 indiquent des différences notamment avec les 51-60 ans. Ainsi, alors que les CESF, entre 20 et 50 ans, montrent par leurs résultats une connaissance de leurs champs d'intervention (posture 2), celles ayant plus de 51 ans se positionnent plutôt dans une méconnaissance de ceux-ci. Paradoxalement, ce dernier groupe (51-60 ans) se représente le métier de CESF comme distinct par rapport aux autres métiers du travail social (posture 4), ce qui n'est pas le cas des autres et notamment des 20-30 ans. Ce constat se confirme au regard des résultats de la posture 3, où ce sont les CESF de plus de 41 ans qui ont été le moins en accord les propositions relatives à la méconnaissance du métier et à son indistinction par rapport aux autres métiers du social (pour cette proposition : scores égaux chez les 20-30 et les 31-40 ans mais deux fois supérieurs chez les 41-50 et 51-60 ans).

- ❖ **Les constats de la phase exploratoire laissent apparaître une différence de vision du métier et des pratiques professionnelles entre les CESF en lien avec l'ancienneté d'obtention du diplôme. Ainsi, certaines ayant entre 25 et 30 ans d'expériences professionnelles évoquaient que l'évolution de la société (montée de la précarité, du surendettement, des problèmes de logement...) depuis leur sortie de formation, demandait des compétences spécifiques qu'elles n'avaient pas acquises. Les nouvelles diplômées, dans cette logique, seraient plus efficaces sur ce type de difficultés.**

<sup>26</sup> « Le référentiel métier de la CESF est connu ».

<sup>27</sup> « Le métier de CESF apparaît comme méconnu, indistinct des autres métiers du social ».

<sup>28</sup> « Représentation ambivalente du métier de CESF ».

<sup>29</sup> « La CESF est perçue comme une technicienne ».

<sup>30</sup> « La CESF, une spécialiste du conseil éducatif ».

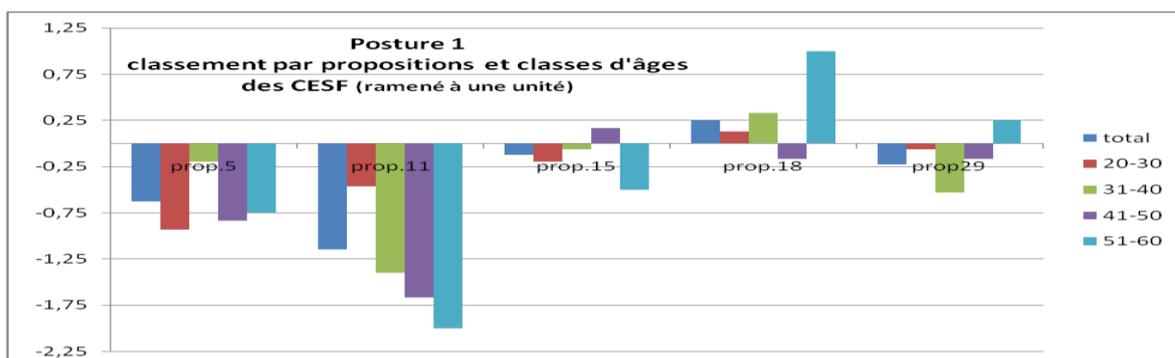
Les résultats du Q-sort montrent en effet une différence sur certaines postures entre les CESF de 20 à 40 ans et celles de plus de 41 ans. Si le premier groupe connaît les champs d'interventions de la CESF, il se positionne pourtant dans une indifférenciation des pratiques par rapport aux autres métiers du social ; ce qui est totalement l'inverse chez les plus de 41 ans qui se représentent le métier comme bien distinct.

### 5.3 Classement par propositions et classes d'âges

#### 5.3.1 Posture 1

	total	20-30	31-40	41-50	51-60
prop.5	-0,63	-0,93	-0,20	-0,83	-0,75
prop.11	-1,15	-0,47	-1,40	-1,67	-2,00
prop.15	-0,13	-0,20	-0,07	0,17	-0,50
prop.18	0,25	0,13	0,33	-0,17	1,00
prop.29	-0,23	-0,07	-0,53	-0,17	0,25

GRAPHIQUE 15



Si l'on note une similitude dans le classement des propositions n°5 et n°11 (faible niveau d'adhésion), des écarts apparaissent sur les n°15, 18 et 29.

Les CESF entre 31 et 40 ans sont celles qui sont le moins en désaccord avec l'affirmation selon laquelle « les activités de la CESF consistent à faire du développement d'études et de projets » (n°5) ; le classement par les autres classes d'âges se rejoint.

Plus les CESF sont âgées, plus elles classent en faible niveau d'adhésion l'activité : administratif et gestion.

Seules les CESF entre 41 et 50 ans obtiennent un score positif sur l'activité animation collective, et ce sont les plus de 51 ans qui ont le plus faible niveau d'adhésion.

Concernant l'activité : aide éducative individualisée, là encore on retrouve une opposition dans les réponses entre les 41-50 ans et les plus de 50 ans. Seules les premières sont le moins en accord avec cette affirmation, les deuxièmes y adhèrent le plus.

Les CESF de plus de 51 ans adhèrent le plus à l'activité : formation – information, avec la plus grande opposition avec les 31-40 ans.

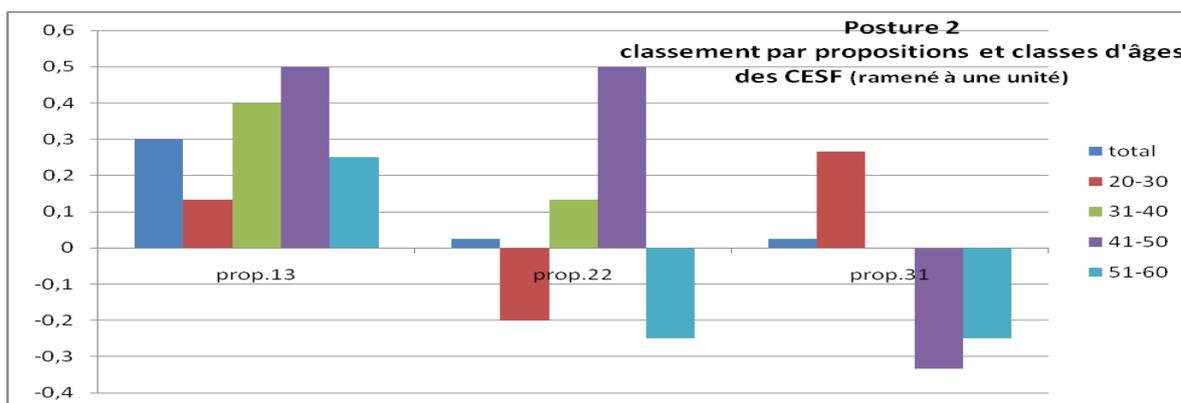
- ❖ **Sur le thème du référentiel métier et de façon globale, on peut noter des différences de positions sur les propositions en fonction de l'âge des CESF. Les plus de 51 ans se démarquent souvent par leur classement, et souvent en**

opposition avec les 41-50 ans. Le groupe des 20-40 ans apparaît le plus homogène dans ses réponses.

### 5.3.2 Posture 2

	total	20-30	31-40	41-50	51-60
prop.13	0,3	0,13	0,4	0,5	0,25
prop.22	0,025	-0,2	0,13	0,5	-0,25
prop.31	0,025	0,26	0	-0,33	-0,25

GRAPHIQUE 16



Sur le thème des champs d'interventions, des écarts apparaissent sur l'insertion et le logement. Toutes classes d'âges confondues, les CESF adhèrent à la proposition selon laquelle l'un de leurs champs d'interventions prioritaires est le surendettement (avec le fort niveau d'adhésion pour les 31-50 ans).

Les CESF entre 20 et 30 ans et celles entre 51-60 ans se rejoignent dans leurs positions ; elles adhèrent faiblement à la proposition selon laquelle la CESF intervient prioritairement dans le champ de l'insertion. C'est l'inverse pour les 31-50 ans, avec un fort niveau d'adhésion pour les 41-50 ans.

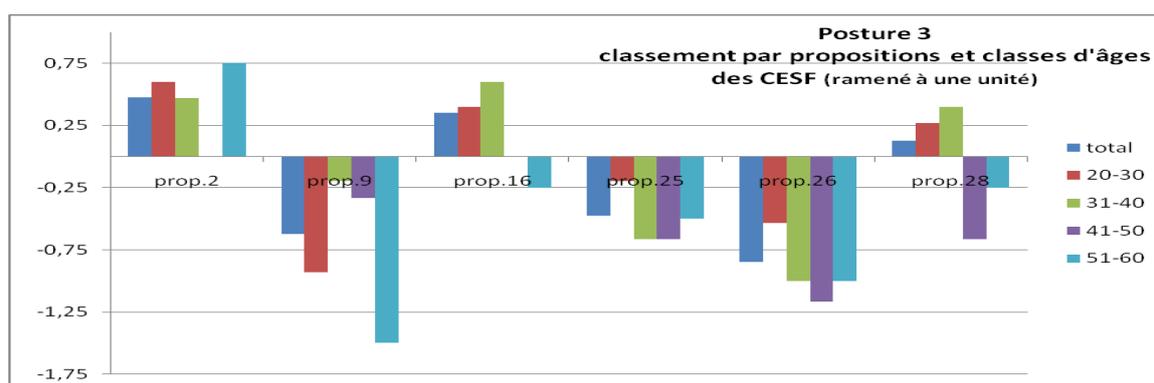
Concernant le champ du logement, on note une opposition importante entre les 20-40 et les 41-60 ans. Ainsi, les plus de 41 ans adhèrent le moins au fait que les CESF interviennent prioritairement dans le champ du logement, à l'inverse de leurs cadettes.

- ❖ **On note des disparités dans les classements selon les tranches d'âges. Les différences sont les plus notables avec la tranche des 41-50 ans, souvent en opposition avec les 20-30 ans. Cette opposition des 41-50 ans apparaît aussi avec la tranche d'âge supérieure, 51-60 ans, sur le champ de l'insertion.**

### 5.3.3 Posture 3

	total	20-30	31-40	41-50	51-60
prop.2	0,48	0,60	0,47	0,00	0,75
prop.9	-0,63	-0,93	-0,20	-0,33	-1,50
prop.16	0,35	0,40	0,60	0,00	-0,25
prop.25	-0,48	-0,20	-0,67	-0,67	-0,50
prop.26	-0,85	-0,53	-1,00	-1,17	-1,00
prop.28	0,13	0,27	0,40	-0,67	-0,25

GRAPHIQUE 17



La moyenne des résultats de la totalité des CESF se rejoignent sur les propositions n°2, n°9, n°25 et n°26. Il est tout de même à noter que les CESF entre 20 et 30 ans et de façon encore plus notable pour les 51-60 ans, sont celles qui sont le moins en accord avec la proposition selon laquelle les tâches confiées seraient en décalage avec le référentiel du métier.

Pour les propositions n°25 et 26, on peut observer que plus les CESF sont âgées, moins elles sont en accord avec ces affirmations : l'importance du temps passé au domicile serait caractéristique de l'intervention de la CESF (en opposition avec la caractéristique de l'intervention d'une TISF), et la difficulté qu'aurait une CESF à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels.

Des écarts entre les tranches d'âges apparaissent sur les propositions n°16 et 28.

La moyenne des résultats indique que les CESF entre 20 et 40 ans (et de façon plus importante pour les 31-40 ans) adhèrent au fait que le contenu de la formation est méconnu des autres travailleurs sociaux ; ce qui n'est pas le cas des plus de 51 ans.

Cette différence dans les représentations se retrouve aussi pour l'affirmation n°28, selon laquelle la CESF devrait souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux. De 20 à 40 ans, les CESF sont de plus en plus en accord avec cette proposition. Quant aux CESF de plus de 40 ans, elles y adhèrent faiblement et de façon encore moins importante pour les 41-50 ans.

- ❖ **On note, ici aussi, une disparité dans les résultats selon les tranches d'âges. Les CESF de plus de 51 ans semblent penser d'une part que les tâches qui leurs sont confiées ne sont pas en décalage avec le référentiel du métier, et d'autre part leurs scores font apparaître que ce sont celles qui sont le moins en accord avec une méconnaissance du contenu de la formation par les autres travailleurs sociaux. Il ressort aussi des résultats, que ce sont les CESF les plus**

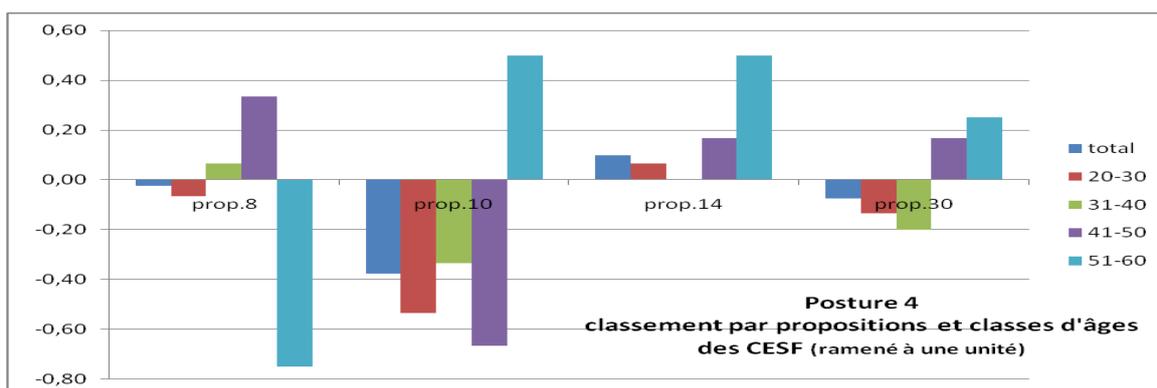
jeunes qui mettent en avant une difficulté à faire reconnaître auprès des autres travailleurs sociaux leur analyse spécifique (le contexte socio-économique) et la nécessité de défendre leurs pratiques.

Le manque de reconnaissance et la nécessité de défendre une analyse et des pratiques spécifiques apparaissent ainsi plus importants chez les 20-40 ans. Ce serait donc ces CESF qui ressentiraient une méconnaissance voire une indistinction de leur métier. L'hypothèse de l'expérience professionnelle pourrait, en partie, expliquer un besoin moins grand de reconnaissance chez leurs aînées, comme celle de pratiques différentes selon l'ancienneté.

### 5.3.4 Posture 4

	total	20-30	31-40	41-50	51-60
prop.8	-0,03	-0,07	0,07	0,33	-0,75
prop.10	-0,38	-0,53	-0,33	-0,67	0,50
prop.14	0,10	0,07	0,00	0,17	0,50
prop.30	-0,08	-0,13	-0,20	0,17	0,25

GRAPHIQUE 18



Les scores de plus des CESF de plus de 51 ans se démarquent encore ici. Les résultats sont toutefois à relativiser compte tenu de la faiblesse des écarts (de 0, 50 à - 0, 75).

Cependant, pour la proposition n°8, on peut observer que l'opposition la plus notable se situe entre les CESF de 41-50 ans et 51-60 ans. Si les premières se représentent différemment leurs activités par rapport à celles des éducatrices spécialisées, ceci est nettement moins évident pour les secondes. Paradoxalement, ce sont les CESF de plus de 51 ans qui se représentent les activités des assistantes de service social comme les plus distinctes des leurs.

Les scores de la proposition n°10 indiquent une opposition des visions entre les CESF de 20 à 50 ans et celles de plus de 51 ans. Seules les plus de 51 ans semblent en accord avec le fait que la CESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique.

Sans surprise au regard des résultats précédents, les CESF entre 41 et 60 ans pensent plutôt que les tâches confiées correspondent au référentiel métier.

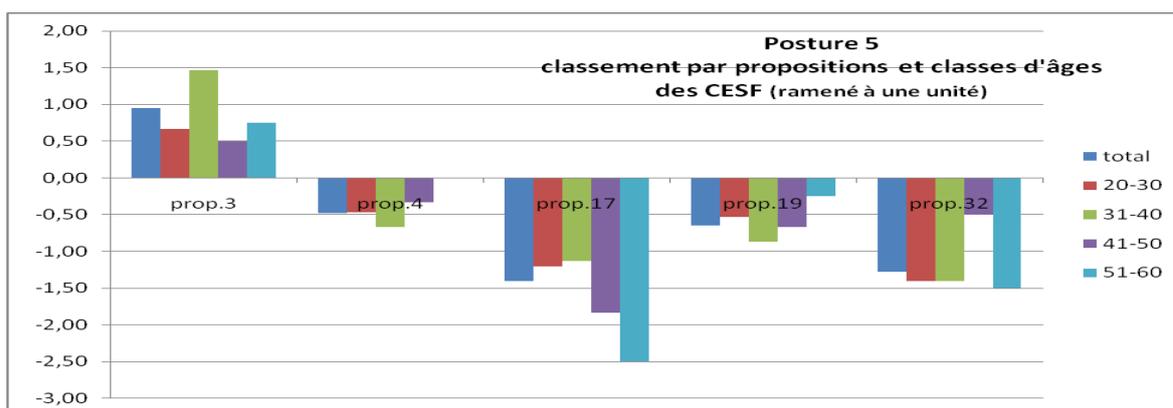
- ❖ **Les affirmations relatives à la distinction du métier de CESF par rapport aux autres métiers du social ne sont pas celles qui ont été mises en exergue dans les**

classements. La volonté de se distinguer apparaît plus nettement vis-à-vis des ASS que des ES, et de façon plus notable chez les CESF de plus de 51 ans. La proximité des référentiels métiers ASS/CESF pourrait expliquer cette volonté plus importante de se différencier. Il semble aussi que la distinction du métier de CESF est plus évidente pour les plus de 51 ans. En effet, l'opposition socio-économique/psychologique, relevée dans la théorie, remporte plutôt de faibles adhésions chez les CESF entre 20 et 50 ans. Seules les plus de 51 ans semblent en accord avec cette distinction ; les CESF de moins de 50 ans semblant, par là, se rapprocher des modèles de pensée des ASS et des ES.

### 5.3.5 Posture 5

	total	20-30	31-40	41-50	51-60
prop.3	0,95	0,67	1,47	0,50	0,75
prop.4	-0,48	-0,47	-0,67	-0,33	0,00
prop.17	-1,40	-1,20	-1,13	-1,83	-2,50
prop.19	-0,65	-0,53	-0,87	-0,67	-0,25
prop.32	-1,28	-1,40	-1,40	-0,50	-1,50

GRAPHIQUE 19



Aucune opposition n'est à relever pour les propositions de cette posture entre les classes d'âges, mais plutôt des différences dans les niveaux d'adhésions.

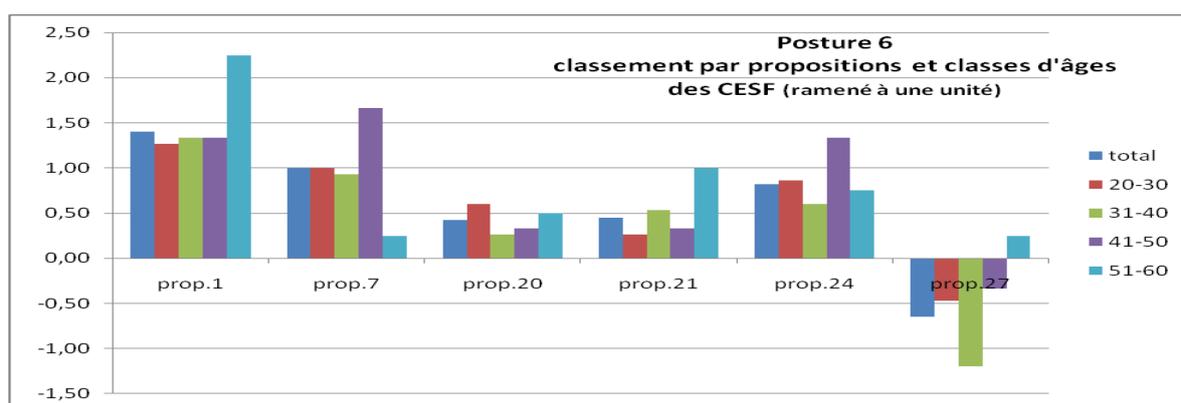
Ainsi, ce sont les CESF entre 31 et 40 ans qui adhèrent le plus au fait que dans une équipe elles sont un appui aux autres travailleurs sociaux. Les CESF entre 41 et 60 ans sont les moins en accord avec la proposition selon laquelle elles seraient plus démunies que les autres face aux publics en grande difficulté. Les CESF entre 41 et 50 ans sont celles qui sont le moins en désaccord avec l'inadéquation de la formation sur le terrain professionnel.

- ❖ Ainsi, les CESF interrogées entre 31 et 40 ans, par leurs pratiques, se représentent le plus leur fonction comme servant d'appui aux autres travailleurs sociaux : peut-être en raison d'une mise en exergue de leur spécificité ou d'une position subalterne dans les équipes pluridisciplinaires. En outre, plus les CESF sont âgées et moins elles adhèrent aux affirmations défavorables sur leur métier (proposition n°17).

### 5.3.6 Posture 6

	total	20-30	31-40	41-50	51-60
prop.1	1,40	1,27	1,33	1,33	2,25
prop.7	1,00	1,00	0,93	1,67	0,25
prop.20	0,43	0,60	0,27	0,33	0,50
prop.21	0,45	0,27	0,53	0,33	1,00
prop.24	0,83	0,87	0,60	1,33	0,75
prop.27	-0,65	-0,47	-1,20	-0,33	0,25

GRAPHIQUE 20



Les positions se ressemblent pour toutes les CESF, hormis une légère opposition pour les plus de 51 ans sur la proposition n°27 selon laquelle la CESF s'occupe de « l'économie domestique ». De plus, cette tranche d'âge se démarque par ses choix dans les classements. Ainsi, les CESF de plus de 51 ans mettent davantage en avant la CESF comme « un expert du quotidien » (n°1) avec une intervention « sur les problèmes concrets » (n°21). Comparées aux autres, et notamment aux 41-50 ans, elles sont moins en accord avec « l'utilisation des compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne » (n°7).

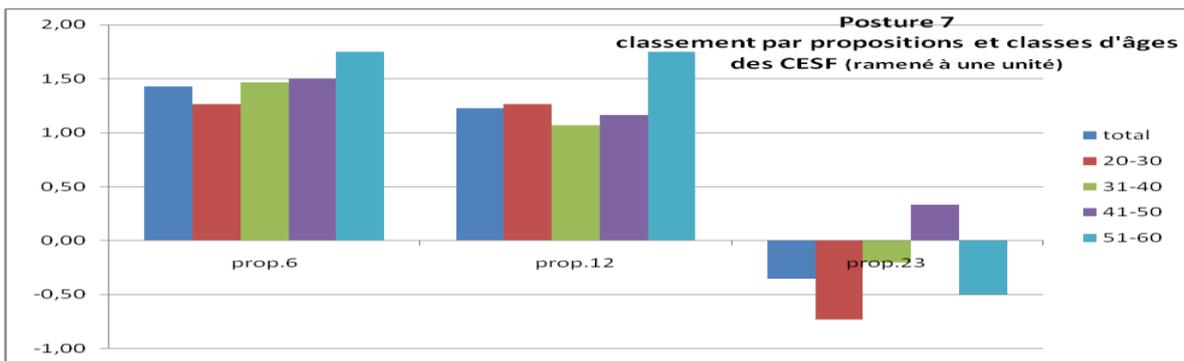
Les CESF entre 31 et 40 ans adhèrent le moins au champ de l'économie domestique, seule les plus de 51 ans ont obtenu des scores positifs.

- ❖ **Toutes les CESF se représentent leurs pratiques comme assez techniques et s'inscrivant dans la sphère du quotidien. Cette technicité est davantage mise en avant par les CESF entre 41 et 50 ans, de façon moins notable pour les plus de 51 ans. Ces dernières envisagent aussi leurs actions par le biais de problèmes concrets mais probablement plus dans la sphère de l'économie domestique.**

### 5.3.7 Posture 7

	total	20-30	31-40	41-50	51-60
prop.6	1,43	1,27	1,47	1,50	1,75
prop.12	1,23	1,27	1,07	1,17	1,75
prop.23	-0,35	-0,73	-0,20	0,33	-0,50

GRAPHIQUE 21



Les scores élevés se rejoignent, toutes tranches d'âges confondues, sur la proposition n°6. On peut même observer que plus les CESF sont âgées et plus elles sont en accord avec l'intervention de la CESF à visée d'autonomie et de responsabilisation.

Concernant la proposition n°12, ce sont les plus de 50 ans qui l'ont classé avec le plus fort niveau d'adhésion.

Seule la tranche des 41-50 ans est en accord, relatif, avec la proposition n°23, positionnant la CESF comme une véritable conseillère, à qui l'on vient de manière volontaire demander conseil.

- ❖ Les résultats indiquent que la dimension éducative dans les pratiques professionnelles est importante pour les CESF et davantage encore pour celles entre 51 et 60 ans. Le champ éducatif se retrouve dans les scores positifs des réponses liées à l'autonomie et à la responsabilisation. Ainsi, les CESF se représentent comme au cœur de l'éducatif et de plus en plus avec les années. On peut rappeler ici que beaucoup de CESF diplômées s'orientent vers l'enseignement, orientation pour laquelle cette formation avait été créée à l'époque de l'enseignement ménager.

## 5.4 Résultats par statut de l'employeur

### 5.4.1 Résultats par propositions

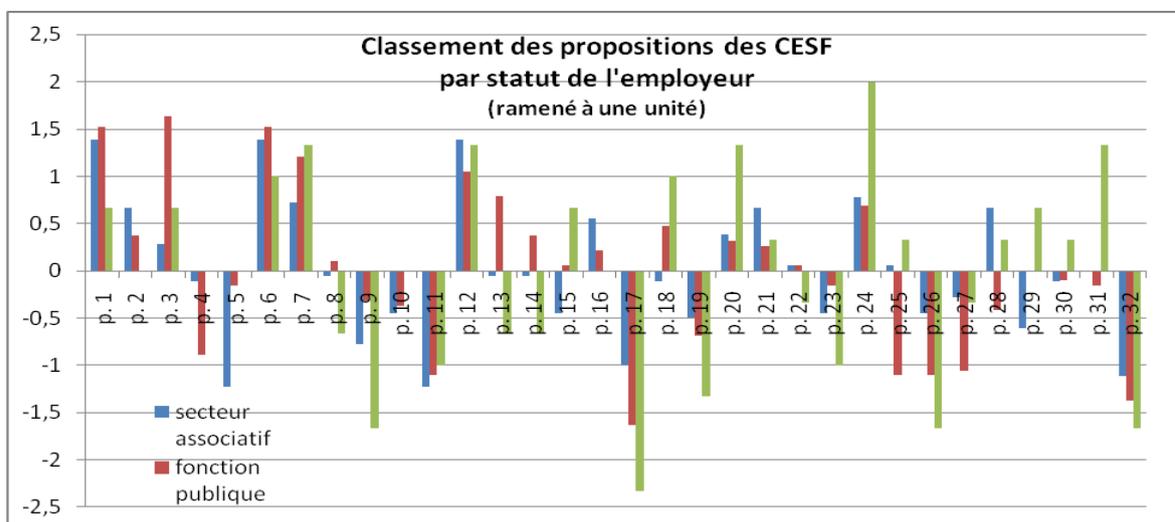
	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16	prop 17	prop 18
secteur associatif	25	12	5	-2	-22	25	13	-1	-14	-8	-22	25	-1	-1	-8	10	-18	-2
F. publique	29	7	31	-17	-3	29	23	2	-6	-7	-21	20	15	7	1	4	-31	9
non rens./sans emploi	2	0	2	0	0	3	4	-2	-5	0	-3	4	-2	-2	2	0	-7	3

prop 19	prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	Pos 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7
-9	7	12	1	-8	14	1	-8	-5	12	-11	-2	0	-20	-65	0	13	-12	-44	66	42
-13	6	5	1	-3	13	-21	-21	-20	-8	0	-2	-3	-26	-14	13	-45	0	-56	56	46
-4	4	1	-1	-3	6	1	-5	-1	1	2	1	4	-5	4	1	-8	-3	-14	16	4

(Ramené à une unité)	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16	prop 17	prop 18
associatif	1,38	0,66	0,27	0,11	1,22	1,38	0,72	0,05	0,77	0,44	1,22	1,38	0,05	0,05	0,44	0,55	-1	0,11
f. publique	1,52	0,36	1,63	0,89	0,15	1,52	1,21	0,10	0,31	0,36	1,10	1,05	0,78	0,36	0,05	0,21	1,63	0,47
non rens./sans emploi	0,66	0	0,66	0	0	1	1,33	0,66	1,66	0	-1	1,33	0,66	0,66	0,66	0	2,33	1

prop 19	prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7	
-0,5	0,38	0,66	0,05	0,44	0,77	0,05	0,44	0,27	0,66	-0,61	0,11	0	1,11	3,61	0	0,72	0,66	2,44	3,66	2,33	
-	0,68	0,31	0,26	0,05	0,15	0,68	-1,10	1,10	1,05	0,42	0	0,10	0,15	1,36	0,73	0,68	2,36	0	2,94	2,94	2,42
-	1,33	1,33	0,33	0,33	-1	2	0,33	1,66	0,33	0,33	0,66	0,33	1,33	1,66	1,33	0,33	2,66	-1	4,66	5,33	1,33

GRAPHIQUE 22



Toutes les propositions ne seront pas étudiées. Seuls les scores les plus significatifs et permettant un éclairage des différences entre statuts de l'employeur seront analysés.

« **Posture 1, proposition 5 : les activités de la CESF consistent à faire du développement d'études et de projets** »

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = - 1, 22 ; score moyen des CESF de la fonction publique = - 0, 15.

On peut noter que les CESF du secteur associatif ont choisi de classer cette activité en niveau d'adhésion nettement moindre que celles de la fonction publique.

« **Posture 1, proposition 15 : les activités de la CESF consistent à faire des animations collectives** »

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = - 0, 44 ; score moyen des CESF de la fonction publique = 0, 05.

Les scores indiquent une différence de positionnement dans la représentation des activités de la CESF ; les CESF de la fonction publique étant davantage en accord avec l'activité animation collective.

**« Posture 1, proposition 18 : les activités de la CESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = - 0, 11 ; score moyen des CESF de la fonction publique = 0, 47.

Ici aussi, ce sont les CESF du secteur associatif qui se montrent le moins en accord avec les activités du référentiel métier, comme l'aide éducative individualisée.

**« Posture 1, proposition 29 : les activités de la CESF consistent à faire de la formation et de l'information »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = - 0, 61 ; score moyen des CESF de la fonction publique = 0.

Le constat relatif aux activités est le même que précédemment, ce sont les CESF du secteur associatif qui adhèrent le moins à ces propositions.

- ❖ **Les différences qui apparaissent sur ces propositions peuvent indiquer, que pour les CESF du secteur associatif, ces activités ne sont pas pratiquées ou considérées comme ne faisant pas parties des compétences de la CESF.**

**« Posture 2, proposition 13 : la CESF intervient prioritairement dans le champ du surendettement »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = - 0, 05 ; score moyen des CESF de la fonction publique = 0, 78.

Les CESF de la fonction publique se représentent davantage leurs compétences et leurs interventions dans le champ du surendettement.

- ❖ **Cet écart d'adhésion pour cette proposition peut laisser supposer que ce n'est pas la mission pour laquelle les CESF du secteur associatif sont embauchées ; alors que l'insertion et le logement font davantage consensus.**

**« Posture 3, proposition 25 : l'importance du temps passé au domicile est caractéristique de l'intervention de la CESF »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = 0, 05 ; score moyen des CESF de la fonction publique = - 1, 10.

Les scores laissent à penser que les modalités d'interventions professionnelles diffèrent selon que l'on travaille dans le secteur associatif ou la fonction publique. Les CESF de la fonction publique seraient peut être moins amenées à se rendre au domicile des usagers et ainsi, se différencieraient plus facilement de l'intervention des TISF.

**« Posture 3, proposition 26 : la CESF éprouve des difficultés à faire en compte le contexte socio-économique par les autres travailleurs sociaux »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = - 0, 44 ; score moyen des CESF de la fonction publique = - 1, 10.

Si toutes les CESF interrogées ne ressentent pas de difficultés à faire prendre en compte leur analyse spécifique par leurs collègues, ceci est encore plus notable pour celles de la fonction publique, lesquelles seraient ainsi davantage reconnues pour leurs compétences.

**« Posture 3, proposition 28 : la CESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = 0,66 ; score moyen des CESF de la fonction publique = -0,42.

Les compétences de la CESF semblent plus méconnues dans le secteur associatif que dans la fonction publique. Ainsi, soit le métier est moins connu et reconnu dans ce secteur, soit les contours des interventions y sont plus vagues et incertains.

- ❖ **Les écarts entre les résultats laissent à penser que les contours d'interventions de la CESF sont davantage clairs et distincts dans la fonction publique, à l'inverse du secteur associatif où la confusion dans les missions entraînerait la nécessité d'affirmer davantage des compétences spécifiques et une identité professionnelle.**

**« Posture 4, proposition 14 : il y a une vraie distinction entre les activités de la CESF et de l'ASS »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = -0,05 ; score moyen des CESF de la fonction publique = 0,36.

Les CESF de la fonction publique mettent davantage en avant la distinction entre leurs activités et celles des ASS, que les CESF du secteur associatif.

- ❖ **On peut déduire de cet écart que dans le secteur associatif, les activités des professionnels sont moins distincts et en lien avec le métier que dans la fonction publique.**

**« Posture 5, proposition 3 : dans une équipe, l'intervention de la CESF est appui aux autres travailleurs sociaux »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = 0,27 ; score moyen des CESF de la fonction publique = 1,63.

Au regard du classement des CESF du secteur associatif, les CESF de la fonction publique se représentent davantage leur intervention comme un appui aux autres travailleurs sociaux. On pourrait en déduire que dans la fonction publique (pour les CESF interrogées), les fonctions sont réparties en termes de compétences. Cette répartition amènerait les professionnels à penser leur spécificité comme un appui aux autres.

**« Posture 5, proposition 4 : le métier de CESF à une place « à part » dans le champ du travail social »**

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = -0,11 ; score moyen des CESF de la fonction publique = -0,89.

Avoir une place « à part », c'est être à l'écart voire exclu et les CESF de la fonction publique sont celles qui adhèrent le moins à cette proposition. Ces CESF ressentiraient donc une inclusion supérieure dans le champ du travail social par rapport à leurs homologues du secteur associatif.

- ❖ **Si, pour les CESF de la fonction publique, leur intervention est envisagée davantage comme un appui aux autres travailleurs sociaux du fait d'une technicité, pour autant elles se sentent moins « à part » dans le champ du travail social que leurs homologues du secteur associatif. Leur place serait ainsi plus définie.**

### « Posture 6, proposition 27 : la CESF s'occupe de l'économie domestique »

Rappel : score moyen des CESF du secteur associatif = - 0, 27 ; score moyen des CESF de la fonction publique = - 1, 05.

L'économie domestique renvoie au foyer, au domicile. Les CESF de la fonction publique adhèrent beaucoup moins à cette attribution de champ que celles du secteur associatif.

- ❖ **On peut supposer que les CESF du secteur associatif sont davantage amenées à intervenir au domicile, sur des thèmes pratiques de la vie quotidienne.**

Les résultats par champs d'activités ne seront pas traités en raison de leur nombre trop important (11 champs différents) qui empêche la lisibilité des résultats.

#### 5.4.2 Résultats par postures

GRAPHIQUE 23



On note quelques différences de positionnement des CESF, selon qu'elles soient salariées du secteur associatif ou de la fonction publique. Les résultats des CESF qui n'ont pas renseigné ce champ ne seront pas analysés. Il est intéressant de différencier les postures par statut de l'employeur car les fiches de postes sont souvent différentes.

Concernant la posture 1, on note de manière assez importante que les CESF du secteur associatif sont celles qui connaissent le moins le référentiel métier. Par contre, elles positionnent avec un niveau d'adhésion supérieur à leurs homologues de la fonction publique les propositions relatives aux champs d'interventions (posture 2). Les CESF de la fonction publique ont peu adhéré aux propositions de la posture 3, ce qui indique que le métier de CESF ne leur paraît pas méconnu et indistinct des autres métiers du social.

Salariées du secteur associatif ou fonctionnaires, les CESF adhèrent peu aux propositions ambivalentes sur le métier (posture 5). Elles se perçoivent toutes comme des techniciennes, et davantage encore pour celles du secteur associatif.

Les scores de la posture 7 sont quasiment égaux.

- ❖ **On note ici de manière évidente les différences de perceptions du métier par les CESF selon le statut de leur employeur.**

**Ces résultats peuvent s'expliquer par la différence des commandes institutionnelles. Ainsi, les CESF de la fonction publique sont souvent embauchées sur des postes dont le descriptif est découpé en compétences spécifiques liées au référentiel métier. Chaque métier possède son « pré**

carré ». Ceci peut expliquer que les CESF de la fonction publique adhèrent davantage aux propositions liées au référentiel métier, qu’elles pratiquent et connaissent mieux. Dans le même axe, les CESF salariées des associations, aux champs et aux missions, très différents, adhèrent plus aux propositions relatives aux champs d’interventions. Cette hypothèse semble confirmée par les résultats de la posture 3 où seules les CESF du secteur associatif se représentent leur métier comme méconnu et indistinct.

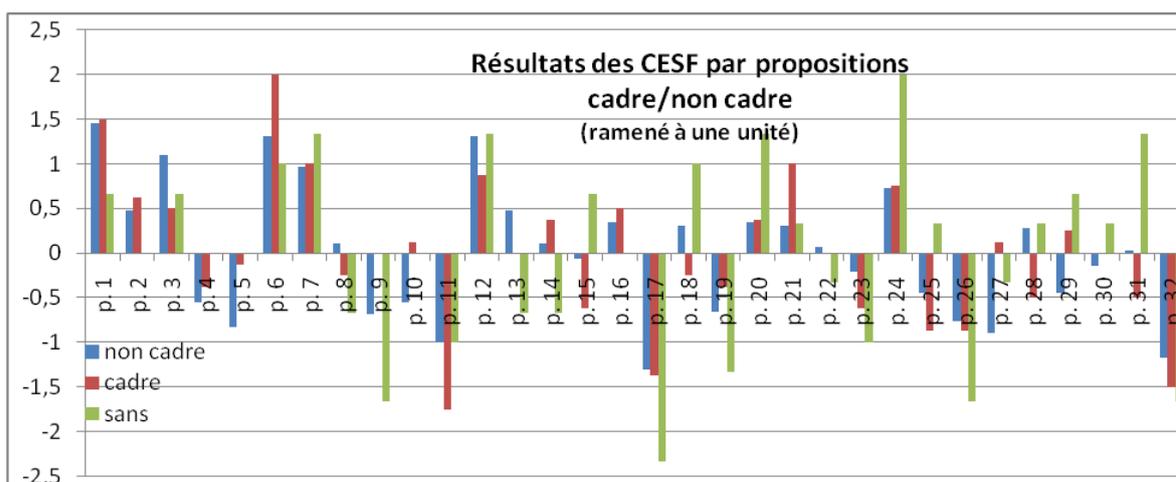
## 5.5 Résultats par catégorie : cadre/non cadre

### 5.5.1 Résultats par propositions

	p. 1	p. 2	p. 3	p. 4	p. 5	p. 6	p. 7	p. 8	p. 9	p. 10	p. 11	p. 12	p. 13	p. 14	p. 15	p. 16	p. 17
non cadre	1,45	0,48	1,10	0,55	0,83	1,31	0,97	0,10	0,69	0,55	1,00	1,31	0,48	0,10	-0,07	0,34	1,31
cadre	1,50	0,63	0,50	0,38	0,13	2,00	1,00	0,25	0,00	0,13	1,75	0,88	0,00	0,38	-0,63	0,50	1,38
sans	0,67	0,00	0,67	0,00	0,00	1,00	1,33	0,67	1,67	0,00	1,00	1,33	0,67	0,67	0,67	0,00	2,33

p. 18	p. 19	p. 20	p. 21	p. 22	p. 23	p. 24	p. 25	p. 26	p. 27	p. 28	p. 29	p. 30	p. 31	p. 32
0,31	-0,66	0,34	0,31	0,07	0,21	0,72	0,45	0,76	-0,90	0,28	-0,45	-0,14	0,03	-1,17
-0,25	-0,38	0,38	1,00	0,00	0,63	0,75	0,88	0,88	0,13	-0,50	0,25	0,00	-0,50	-1,50
1,00	-1,33	1,33	0,33	0,33	1,00	2,00	0,33	1,67	-0,33	0,33	0,67	0,33	1,33	-1,67

GRAPHIQUE 25



Toutes les propositions ne seront pas étudiées. Seuls les scores faisant apparaître une opposition entre cadres d’emploi seront analysés.

**« Posture 1, proposition 18 : les activités de la CESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée »**

Rappel : score moyen des cadres = - 0, 25 ; score moyen des non cadres = 0, 31.

Il apparaît ici que les cadres adhèrent moins à ce champ d'activités, ne pratiquant plus l'AEB sur des postes à responsabilités.

**« Posture 1, proposition 29 : les activités de la CESF consistent à faire de la formation et de l'information »**

Rappel : score moyen des cadres = 0, 25 ; score moyen des non cadres = - 0, 45.

Les CESF en poste de cadre adhèrent davantage à l'activité formation – information, laquelle ferait moins partie des activités des CESF non cadres.

**« Posture 2, proposition 31 : la CESF intervient prioritairement dans le champ du logement »**

Rappel : score moyen des cadres = - 0, 5 ; score moyen des non cadres = 0, 03.

Pour les non cadres, les CESF interviennent plus prioritairement dans le champ du logement que pour les cadres.

**« Posture 3, proposition 28 : la CESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux »**

Rappel : score moyen des cadres = - 0, 5 ; score moyen des non cadres = 0, 28.

Les cadres se représentent moins la nécessité de défendre l'intervention des CESF auprès des autres travailleurs sociaux. Le statut de cadre apporterait ainsi une légitimité.

**« Posture 4, proposition 8 : il existe une réelle différence entre les activités de la CESF et des éducateurs spécialisés »**

Rappel : score moyen des cadres = - 0, 25 ; score moyen des non cadres = 0, 10.

Les CESF non cadres se positionnent davantage dans une différenciation de leurs activités avec celles de ES, que les cadres.

**« Posture 4, proposition 10 : la CESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique »**

Rappel : score moyen des cadres = 0, 13 ; score moyen des non cadres = - 0, 55.

La volonté de distinguer les pratiques des CESF par rapport aux autres travailleurs sociaux est plus nette pour les cadres que pour les non cadres.

**« Posture 6, proposition 27 : la CESF s'occupe de l'économie domestique »**

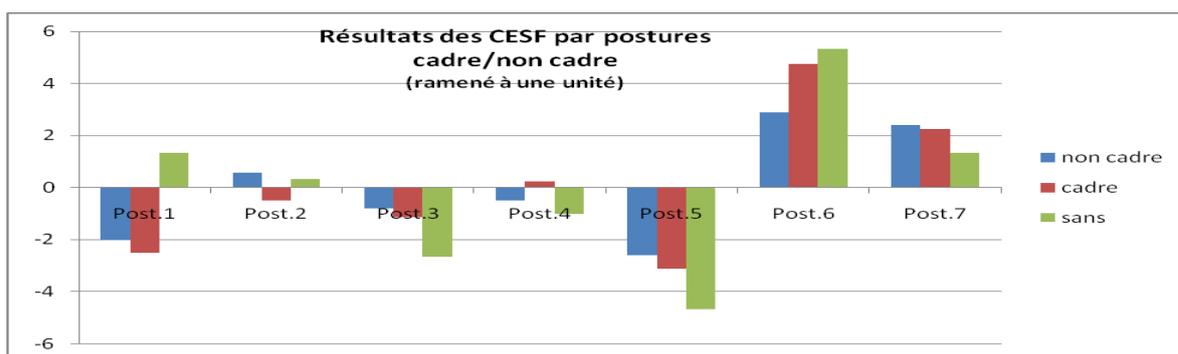
Rappel : score moyen des cadres = 0, 13 ; score moyen des non cadres = - 0, 9.

On note un niveau d'adhésion inférieur pour les non cadres concernant le champ de l'économie domestique.

### 5.5.2 Résultats par postures

	non cadre	cadre	sans
Post.1	-2,03	-2,5	1,33
Post.2	0,58	-0,5	0,33
Post.3	-0,79	-1,12	-2,66
Post.4	-0,48	0,25	-1
Post.5	-2,58	-3,12	-4,66
Post.6	2,89	4,75	5,33
Post.7	2,41	2,25	1,33

## GRAPHIQUE 26



Des écarts entre les scores sont à noter sur les postures 2, 4 et 6.

Les CESF en poste de cadre adhèrent moins aux propositions relatives aux champs d'activités. Les CESF non cadre, se positionnent ainsi davantage dans une connaissance de ces champs.

Le métier de CESF apparaît plus distinct pour les cadres que pour les non cadres.

Les cadres ont une vision plus technicienne du métier de CESF que les non cadres.

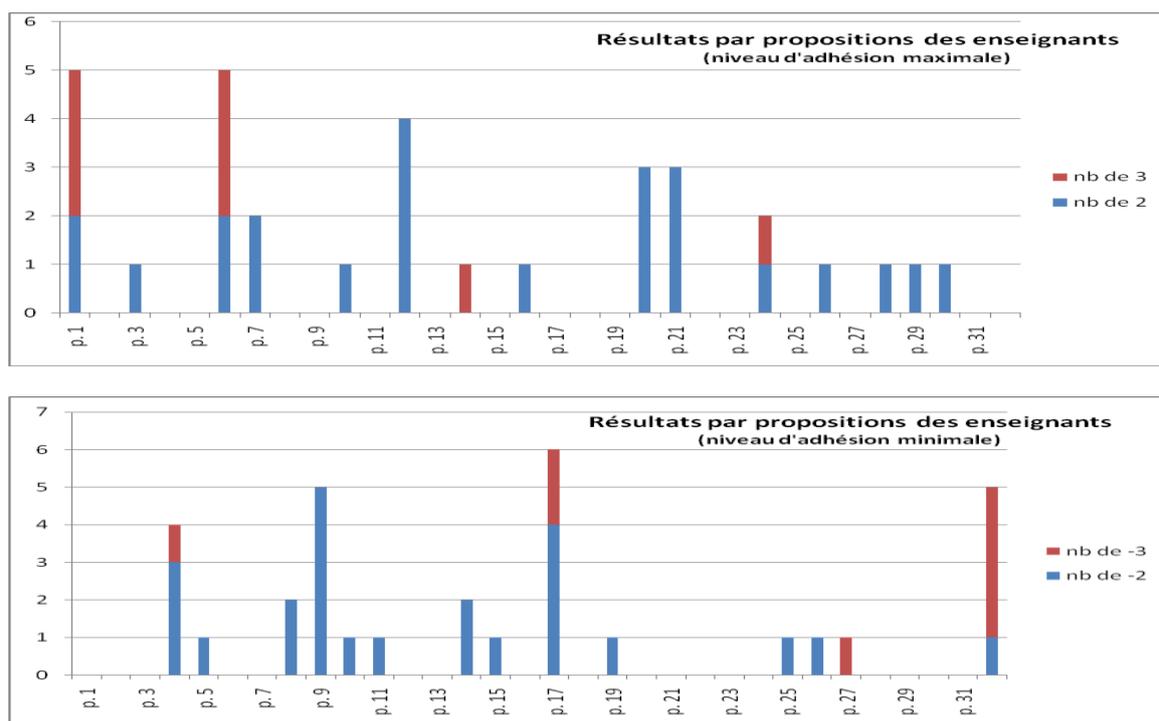
## 6. Résultats des enseignantes en ESF

### 6.1. Résultats par propositions

Enseignants ESF (8)	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16
Nombre de -3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de -2	0	0	0	3	1	0	0	2	5	1	1	0	0	2	1	0
Nombre de -1	0	2	3	1	2	0	0	2	3	5	5	0	0	3	2	3
Nombre de 0	2	4	3	3	4	1	1	2	0	0	1	1	5	2	5	1
Nombre de 1	1	2	1	0	1	2	5	2	0	1	1	3	3	0	0	3
Nombre de 2	2	0	1	0	0	2	2	0	0	1	0	4	0	0	0	1
Nombre de 3	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0

prop 17	prop 18	prop 19	prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	Total
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	8
4	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	24
2	1	2	0	1	1	2	0	3	4	1	3	1	1	1	2	56
0	3	3	4	3	5	3	3	2	1	2	1	4	3	7	1	80
0	4	2	1	1	2	3	3	2	1	4	3	2	3	0	0	56
0	0	0	3	3	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	24
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8

## GRAPHIQUES 27 et 28



Les enseignantes adhèrent massivement aux propositions 1, 6, 24, puis (au niveau d'adhésion 6) aux propositions 12, 20 et 21.

L'expertise du quotidien de la CESF pour rendre les usagers autonomes et responsables est un qualificatif du métier qui obtient une très forte adhésion des enseignantes en ESF. Il en est de même pour l'amélioration des situations sociales et matérielles des usagers.

Pour les enseignantes, la dimension éducative des interventions, le concret des problèmes à traiter sont aussi mis en avant ainsi que le travail sur le budget et la gestion des ressources.

- ❖ **Les propositions préférées des enseignantes en ESF se situent sur la technicité du métier. Les thèmes du quotidien, de la gestion économique et du travail éducatif et concret emportent ainsi des niveaux d'adhésion maximaux.**

Les propositions qui sont majoritairement classées en niveau d'adhésion minimal sont les n°32, 17, 4 et 9.

Logiquement, les enseignantes n'adhèrent pas du tout à la proposition selon laquelle la formation ne serait pas adaptée au terrain, ni la plus grande difficulté des CESF face à certains publics. Pour les enseignantes, le métier de CESF n'est pas « à part » dans le champ du travail social ; et ce malgré la différence des cursus d'enseignements. Dans la même lignée, il apparaît que pour les enseignantes les tâches confiées à la CESF ne sont pas en décalage avec le référentiel métier.

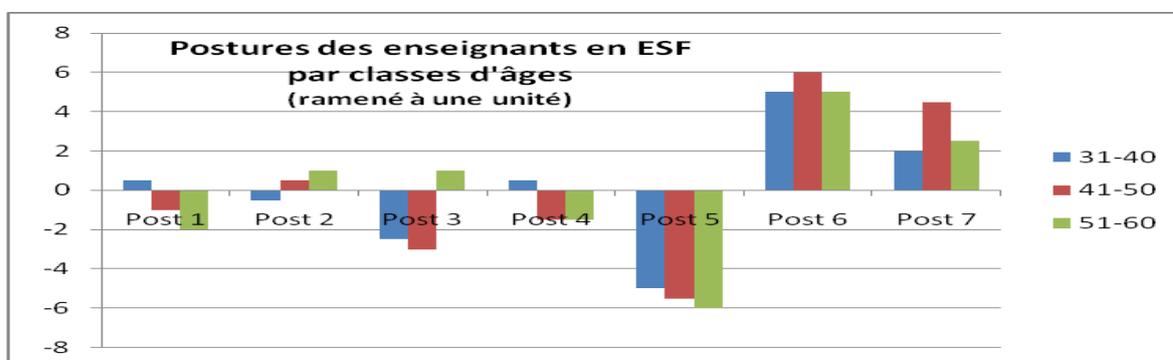
- ❖ **Par leurs résultats, les enseignantes apparaissent comme des défenseurs de la formation et du métier de CESF, qui ne serait ni à part, ni en décalage avec le terrain et encore moins inadapté.**

## 6.2 Résultats par postures et classes d'âge

Enseignants (8)	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7	Nb de répondants
31-40	1	-1	-5	1	-10	10	4	2
41-50	-4	2	-12	-6	-22	24	18	4
51-60	-4	2	2	-3	-12	10	5	2
Total	-7	3	-15	-8	-44	44	27	8

Enseignants (Ramené à une unité)	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7
31-40	0,5	-0,5	-2,5	0,5	-5	5	2
41-50	-1	0,5	-3	-1,5	-5,5	6	4,5
51-60	-2	1	1	-1,5	-6	5	2,5
Total	-2,5	1	-4,5	-2,5	-16,5	16	9

GRAPHIQUE 29



Le faible nombre d'enseignantes enquêtées ne permet pas d'avoir une vision réellement représentative selon les classes d'âges, cependant des écarts sont à noter.

Ainsi, les enseignantes entre 41 et 60 ans adhèrent faiblement aux propositions relatives au référentiel métier (posture 1).

Les champs d'interventions prioritaires seraient légèrement moins connus par les enseignantes entre 31 et 40 ans. Plus l'âge augmente, et plus les champs d'intervention sont classés en niveau d'adhésion supérieur (posture 2).

Les enseignantes entre 31 et 50 ans sont le plus en désaccord avec une indistinction et une méconnaissance du métier de CESF par les autres travailleurs sociaux, alors que la tranche des plus de 50 ans est plus en accord avec cette posture (3). Les résultats de la posture 4 font apparaître que les enseignantes entre 31 et 40 ans distinguent davantage le métier de CESF par rapport aux autres métiers du travail social que leurs homologues de plus de 40 ans (posture 4). Les enseignantes de 41-50 ans adhèrent davantage que les autres à la posture éducative de la CESF.

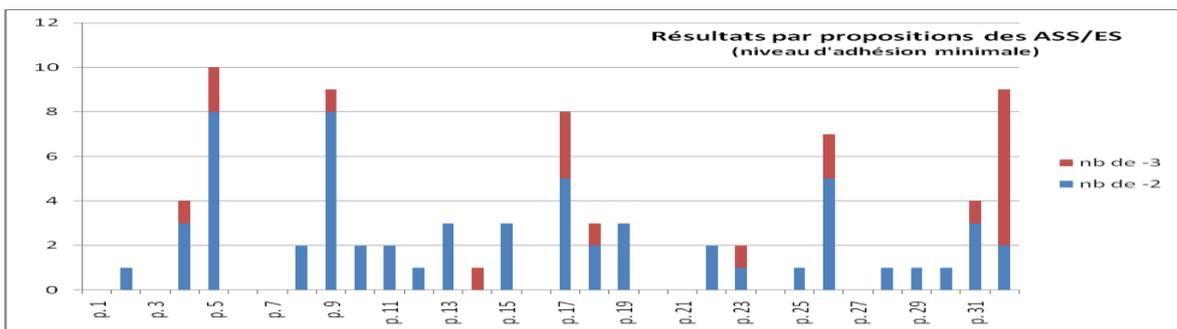
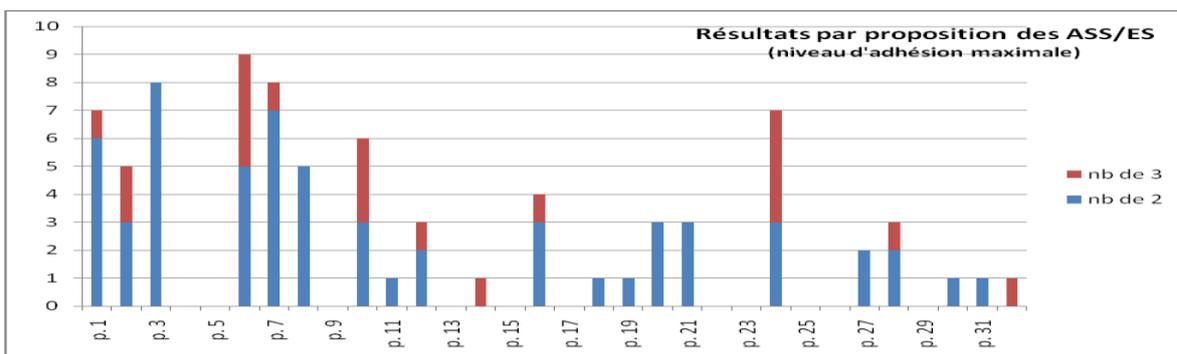
## 7. Résultats des ASS/ES

### 7.1. Résultats par propositions

ASS / ES (20)	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16
Nombre de -3	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Nombre de -2	0	1	0	3	8	0	0	2	8	2	2	1	3	0	3	0
Nombre de -1	4	0	2	8	6	0	1	4	7	4	7	1	6	5	8	2
Nombre de 0	3	7	4	6	2	3	4	6	2	1	7	7	5	7	4	5
Nombre de 1	6	7	6	2	2	8	7	3	2	7	3	8	6	6	5	9
Nombre de 2	6	3	8	0	0	5	7	5	0	3	1	2	0	0	0	3
Nombre de 3	1	2	0	0	0	4	1	0	0	3	0	1	0	1	0	1

prop 17	prop 18	prop 19	prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	Total
3	1	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	7	20
5	2	3	0	0	2	1	0	1	5	0	1	1	1	3	2	60
9	5	6	0	1	10	10	1	9	5	2	2	5	4	3	3	140
3	6	8	6	7	7	7	6	8	6	13	12	13	11	9	5	200
0	5	2	11	9	1	1	6	2	2	3	2	1	3	3	2	140
0	1	1	3	3	0	0	3	0	0	2	2	0	1	1	0	60
0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	1	20

### GRAPHIQUES 30 et 31



Les propositions préférées des ASS/ES pour qualifier les CESF sont les n°24, 6, 10 puis les n°3, 7, 1 et 2. Il y a beaucoup moins de consensus sur les propositions au contraire de ce qui est apparu chez les CESF et les enseignantes.

Pour les ASS/ES, la CESF est représentée par son intervention sur les situations sociales et matérielles, soit une vision technique et concrète du métier. La CESF est perçue comme menant des actions éducatives en privilégiant le contexte socio-économique par rapport à

une approche psychologique. La technicité relative au métier et notamment l'expertise dans le domaine de la vie quotidienne, leur apporte ainsi un appui dans leurs propres pratiques.

Il est notable que le référentiel métier est méconnu par ces travailleurs sociaux.

- ❖ **Ainsi, pour les ASS/ES, les actions de la CESF apparaissent distinctes des leurs malgré une méconnaissance du référentiel métier. Il ressort que le métier est représenté comme technique, à visée éducative et avec une approche différentes des difficultés des usagers. Ces différences de pratiques sont ainsi envisagées comme un appui dans une équipe. La notion d'expertise en lien avec le quotidien ressort aussi pour ces travailleurs sociaux, mais de façon moins importante que pour les professionnels de l'ESF.**

Les propositions ayant obtenu les plus faibles scores sont les n°32, 17 puis les n°5, 9 et 26. Ainsi, les ASS/ES ne se représentent pas la formation de CESF comme inadaptée et n'adhèrent pas au fait que les CESF seraient plus démunies qu'eux face aux publics en grande difficulté. Selon leurs représentations, les activités de la CESF ne consistent pas à faire du développement d'études et de projets. Ce groupe n'a pas l'impression que les tâches confiées à la CESF seraient en décalage avec le référentiel de leur métier, ni qu'elle éprouverait des difficultés à faire prendre en compte son analyse spécifique.

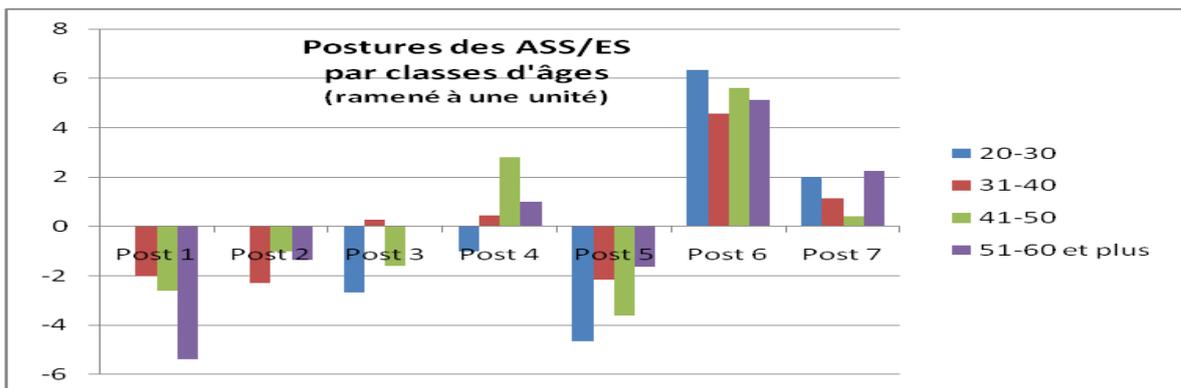
- ❖ **Les ASS/ES n'ont pas une vision ambivalente ou négative du métier de CESF. Malgré une méconnaissance du référentiel métier, ce dernier est perçu comme distinct du leur et notamment par une expertise, une technicité et une analyse spécifique reconnues.**

## 7.2 Résultats par postures et classes d'âge

ASS / ES (20)	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7	Nb de répondants
20-30	0	0	-8	-3	-14	19	6	3
31-40	-14	-16	2	3	-15	32	8	7
41-50	-13	-5	-8	14	-18	28	2	5
51-60	-19	-3	0	4	-5	13	10	4
61-70	-6	-2	0	1	-2	7	2	1
Total	-52	-26	-14	19	-54	99	28	20

ASS/ES (Ramené à une unité)	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7
20-30	0	0	-2,667	-1	-4,667	6,333	2
31-40	-2	-2,286	0,286	0,4286	-2,143	4,571	1,143
41-50	-2,6	-1	-1,6	2,8	-3,6	5,6	0,4
51-60	-4,75	-0,75	0	1	-1,25	3,25	2,5
61-70	-6	-2	0	1	-2	7	2
Total	-15,35	-6,036	-3,981	4,2286	-13,66	26,75	8,043

## GRAPHIQUE 32



Pour les 20-30 ans, la posture dont le score est le plus élevé est la n°6 : « la CESF est une technicienne », et celle dont le score est le moins élevé est la n°5 : « représentation ambivalente du métier de CESF ».

Pour les 31-40 ans, la posture dont le score est le plus élevé est aussi la n°6, mais celle dont le score est le moins élevé est la n°2 : « les champs d'interventions de la CESF sont connus », puis vient la n°5.

Pour les 41-50 ans, la posture dont le score est le plus élevé est la n°6, et celle dont le score est le moins élevé est la n°5 mais le score est très proche aussi de la n°1 : « le référentiel métier de la CESF est connu ».

Pour les plus de 51 ans, c'est aussi la posture n°6 qui obtient le score le plus élevé mais c'est la n°1 qui obtient les scores les plus bas.

Concernant la connaissance du référentiel métier (posture 1), on peut voir que plus les ASS/ES sont âgés et moins ils connaissent les activités de la CESF.

C'est pour les ASS/ES de 20-30 ans, puis ceux de 41-50 ans, que le métier de CESF apparaît le plus distinct du leur (posture 3). Le score des 31-40 ans est opposé, laissant penser que pour cette tranche le métier de CESF est méconnu et indistinct.

Paradoxalement pour la tranche des 20-30 ans, le métier de CESF n'est perçu comme distinct (posture 4). C'est le groupe des 41-50 ans qui se représente la différence la plus grande entre leur métier et celui de CESF.

- ❖ **On note des différences entre postures selon les classes d'âges. Toutes tranches d'âges confondues, la CESF est d'abord perçue comme une technicienne. On peut voir aussi que plus l'âge augmente, plus il apparaît que le référentiel métier et les activités de la CESF sont méconnus. Inversement, plus les enquêtés sont jeunes et moins le métier de CESF est perçu comme distinct du leur.**

## 7.3 Résultats par statuts de l'employeur

### 7.3.1 Résultats par propositions

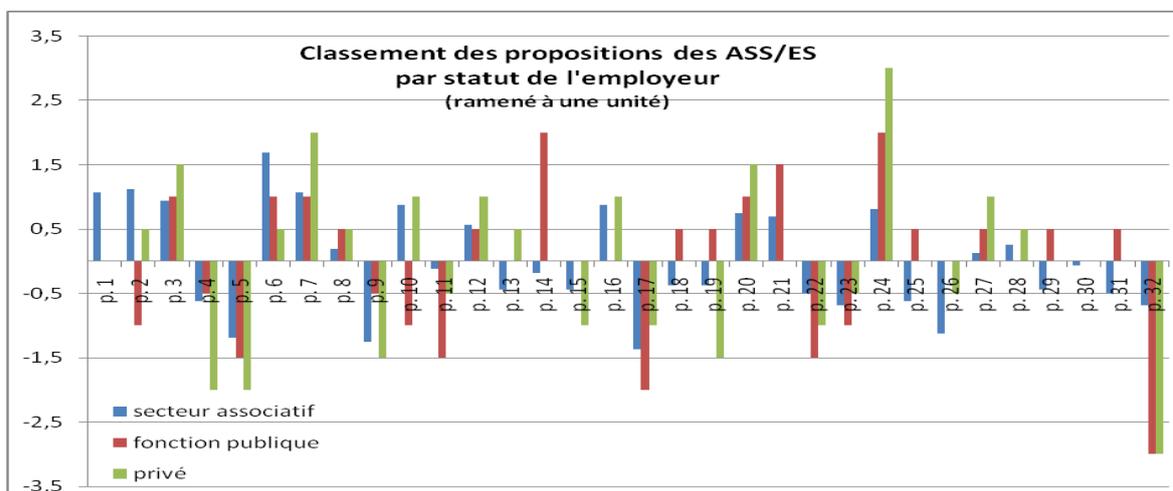
	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16	prop 17	prop 18	prop 19
<b>associatif</b>	17	18	15	-10	-19	27	17	3	-20	14	-2	9	-7	-3	-7	14	-22	-6	-6
<b>f. publique</b>	0	-2	2	-1	-3	2	2	1	-1	-2	-3	1	0	4	0	0	-4	1	1
<b>privé</b>	0	1	3	-4	-4	1	4	1	-3	2	-1	2	1	0	-2	2	-2	0	-3

prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7
12	11	-8	-11	13	-10	-18	2	4	-7	-1	-8	-11	-41	-23	-12	13	-34	72	25
2	3	-3	-2	4	1	0	1	0	1	0	1	-6	-4	-2	-2	3	-8	12	1
3	0	-2	-1	6	0	-1	2	1	0	0	0	-6	-7	-1	0	3	-12	15	2

(Ramené à une unité)	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16	prop 17	prop 18	prop 19
<b>associatif</b>	1,06	1,12	0,93	-0,62	-1,18	1,68	1,06	0,18	-1,25	0,87	-0,12	0,56	-0,43	-0,18	0,43	0,87	-1,37	-0,37	-0,37
<b>f. publique</b>	0	-1	1	-0,5	-1,5	1	1	0,5	-0,5	-1	-1,5	0,5	0	2	0	0	-2	0,5	0,5
<b>privé</b>	0	0,5	1,5	-2	-2	0,5	2	0,5	-1,5	1	-0,5	1	0,5	0	-1	1	-1	0	-1,5

prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7
0,75	0,68	-0,5	-0,68	0,81	-0,62	-1,12	0,12	0,25	-0,43	-0,06	-0,5	-0,68	-2,56	1,43	0,75	0,81	-2,12	4,5	1,56
1	1,5	-1,5	-1	2	0,5	0	0,5	0	0,5	0	0,5	-3	-2	-1	-1	1,5	-4	6	0,5
1,5	0	-1	-0,5	3	0	-0,5	1	0,5	0	0	0	-3	-3,5	-0,5	0	1,5	-6	7,5	1

### GRAPHIQUE 33



Des oppositions sur certaines propositions sont à noter selon le statut de l'employeur, comme sur les n°2, 10, 13, 14, 18, 19, 25, 29 et la 31.

**« Posture 1, proposition 18 : les activités de la CESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée »**

Les ASS/ES du secteur associatif ne se représentent pas cette activité comme faisant partie du référentiel métier, au contraire de ceux de la fonction publique.

**« Posture 1, proposition 29 : les activités de la CESF consistent à faire de la formation et de l'information »**

Pour les ASS/ES de la fonction publique, les CESF mènent des actions de formation et d'information, ce n'est pas la représentation des ASS/ES du secteur associatif.

**« Posture 2, proposition 13 : la CESF intervient prioritairement dans le champ du surendettement »**

Ici, le secteur associatif est en opposition avec le secteur privé, les premiers ne se représentant pas le logement comme un champ d'intervention prioritaire de la CESF. On peut émettre l'hypothèse que les champs d'interventions dans le secteur associatif sont plus diversifiés.

**« Posture 2, proposition 31 : la CESF intervient prioritairement dans le champ du logement »**

Pour les ASS/ES du secteur associatif, le logement n'est pas un champ d'intervention prioritaire de la CESF, à l'inverse des représentations des ASS/ES de la fonction publique.

**« Posture 3, proposition 2 : le référentiel métier de CESF est méconnu par les autres travailleurs sociaux »**

A l'instar des résultats des CESF, ce sont les ASS/ES du secteur associatif et du secteur privé qui adhèrent le plus au fait que le référentiel du métier de CESF est méconnu ; à l'inverse de ceux de la fonction publique.

**« Posture 3, proposition 25 : l'importance du temps passé au domicile est caractéristique de l'intervention de la CESF »**

En opposition avec les résultats des CESF par statuts de l'employeur, les ASS/ES de la fonction publique se représentent l'intervention de la CESF au domicile des usagers, à l'inverse des ASS/ES du secteur associatif.

**« Posture 4, proposition 10 : la CESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique »**

Ce sont les ASS/ES du secteur associatif et du secteur privé qui sont le plus en accord avec cette différenciation dans l'analyse de la CESF. Les ASS/ES de la fonction publique se positionnent à l'opposé.

**« Posture 4, proposition 14 : il y a une vraie distinction entre les activités des CESF et des ASS »**

Ce sont les ASS/ES de la fonction publique qui mettent le plus en avant la distinction entre les activités des CESF et ASS ; les scores étant négatifs pour ceux du secteur associatif où les contours d'interventions doivent être moins distincts.

**« Posture 5, proposition 19 : au sein d'une équipe, l'intervention de la CESF permet de défendre les intérêts des usagers »**

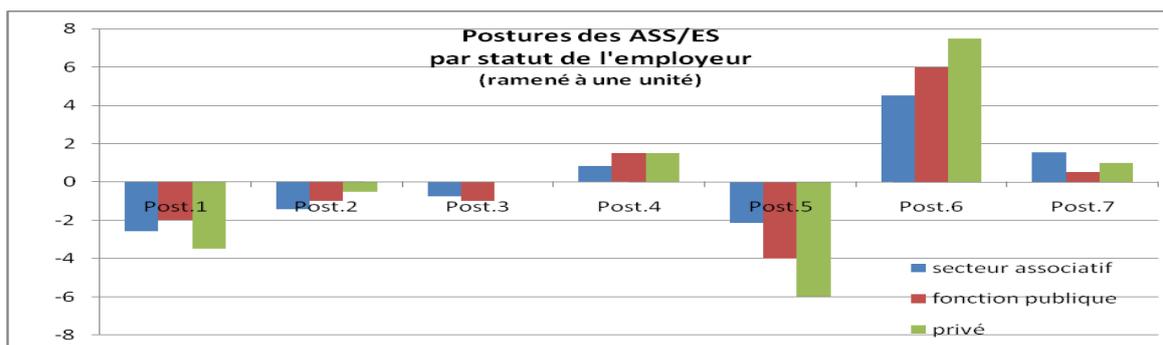
Si les fonctionnaires adhèrent à cette proposition, ce n'est pas le cas des ASS/ES du secteur associatif et privé. Ainsi, les éléments socio-économiques apportés par la CESF permettraient un regard différent sur les problématiques des usagers, à leur défense.

- ❖ **Comme pour les résultats des CESF en fonction du statut de l'employeur, on peut noter des différences de représentations entre les ASS/ES avec des oppositions fonction publique – secteur associatif/privé. Le référentiel métier et les champs d'interventions sont davantage connus par ceux de la fonction publique ; les ASS/ES du secteur associatif se représentant le référentiel**

métier comme méconnu. Si les salariés du secteur associatif et privé perçoivent une différence dans l'analyse des situations par les CESF, ce sont ceux de la fonction publique qui font le plus de distinction entre les métiers. Les ASS/ES du secteur associatif et privé semblent positionner toutes les interventions (ASS, ES, CESF) au même niveau.

### 7.3.2 Résultats par postures

GRAPHIQUE 34



Malgré des différences dans les classements, on note une homogénéité dans les postures selon les statuts de l'employeur : public, privé ou associatif.

## 8. Résultats comparés

### 8.1 Comparatif ASS/ES par propositions

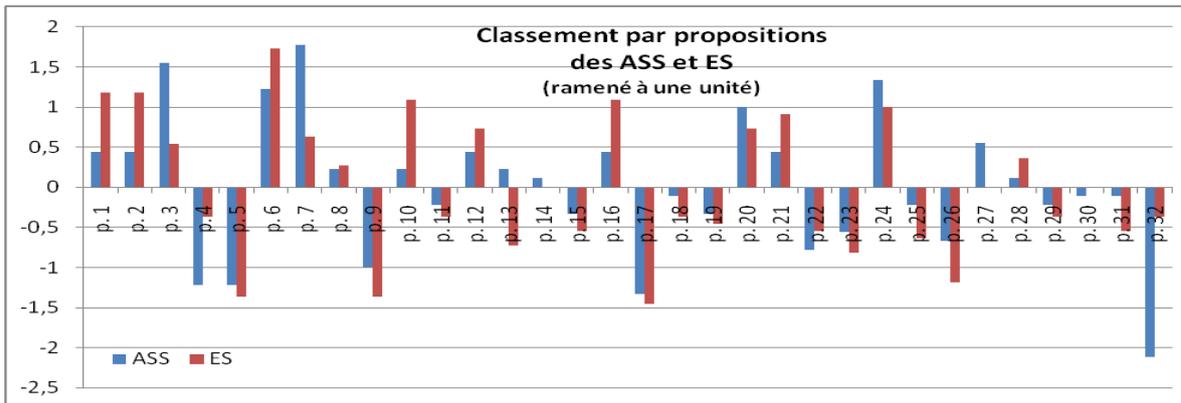
	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16	prop 17	prop 18
ASS	4	4	14	-11	-11	11	16	2	-9	2	-2	4	2	1	-3	4	-12	-1
ES	13	13	6	-4	-15	19	7	3	-15	12	-4	8	-8	0	-6	12	-16	-4

prop 19	prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7
-3	9	4	-7	-5	12	-2	-6	5	1	-2	-1	-1	-19	-19	-6	-8	4	-31	50	10
-5	8	10	-6	-9	11	-7	-13	0	4	-4	0	-6	-4	-33	-20	-6	15	-23	49	18

(Ramené à une unité)	prop 1	prop 2	prop 3	prop 4	prop 5	prop 6	prop 7	prop 8	prop 9	prop 10	prop 11	prop 12	prop 13	prop 14	prop 15	prop 16	prop 17	prop 18
ASS	0,44	0,44	1,55	-1,22	1,22	1,22	1,77	0,22	-1	0,22	0,22	0,44	0,22	0,11	0,33	0,44	-1,33	0,11
ES	1,18	1,18	0,54	-0,36	1,36	1,72	0,63	0,27	-1,36	1,09	0,36	0,72	0,72	0	0,54	1,09	-1,45	0,36

prop 19	prop 20	prop 21	prop 22	prop 23	prop 24	prop 25	prop 26	prop 27	prop 28	prop 29	prop 30	prop 31	prop 32	Post 1	Post 2	Post 3	Post 4	Post 5	Post 6	Post 7	
-	0,33	1	0,44	0,77	0,55	1,3	0,22	0,66	0,55	0,11	-0,22	0,11	0,11	-2,11	2,11	0,66	0,88	0,44	3,44	5,55	1,11
-	0,45	0,72	0,90	0,54	0,81	1	0,63	1,18	0	0,36	-0,36	0	0,54	-0,36	-3	1,81	0,54	1,36	2,09	4,45	1,63

## GRAPHIQUE 35



Les résultats permettent de noter des oppositions sur les propositions : 13 et 27, entre les classements des ASS et ceux des ES.

Alors que les ASS sont plutôt en accord avec le fait que les CESF interviennent prioritairement dans le champ du surendettement, ce n'est pas la position des ES. Il en est de même pour le champ de l'économie domestique attribués aux CESF davantage par les ASS que par les ES.

On note aussi des écarts selon que l'on soit ASS ou ES sur les propositions : 1, 2, 3, 4, 7, 10, 16, 26 et 32.

Les ES se représentent davantage le référentiel du métier et le contenu de la formation de CESF comme méconnus que ce qu'indiquent les réponses des ASS (proposition 2 et 16, posture 3). Ce sont les ES qui sont les moins en accord avec le fait que les CESF éprouveraient des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique vis-à-vis des autres professionnels (proposition 26, posture 3).

Par leurs réponses, les ES indiquent que la CESF privilégie une approche socio-économique par rapport à une approche psychologique, et ce, de façon beaucoup plus importante que dans les représentations des ASS (proposition 10, posture 4).

Pour les ASS, l'intervention de la CESF est envisagée, de façon notable, beaucoup plus comme un appui dans une équipe par rapport aux représentations des ES (proposition 3, posture 5). Ce sont les ASS qui sont le moins en accord avec la proposition selon laquelle les CESF auraient une place à part dans le travail social (proposition 4, posture 5). Au regard des classements des ASS, ce sont elles qui ont le moins adhéré à la proposition selon laquelle la formation de CESF ne serait pas adapté au terrain professionnel, et de façon très notable par rapport aux scores des ES (proposition 32, posture 5).

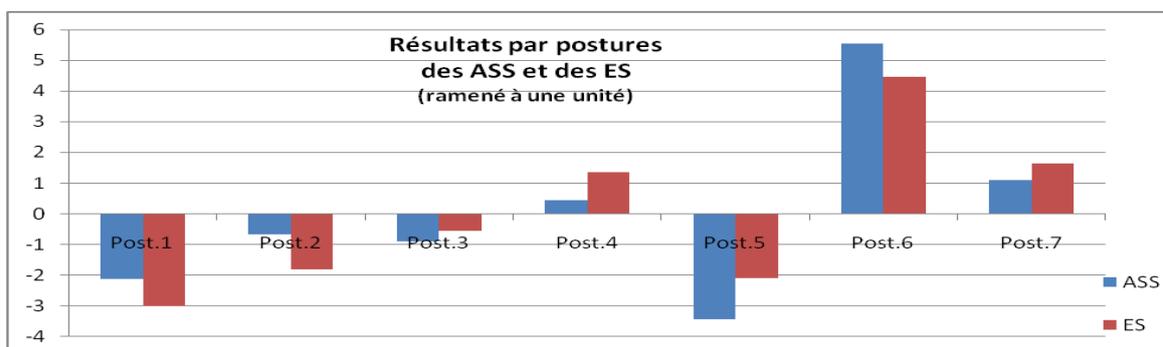
Les ES adhèrent de façon plus importante que les ASS à la proposition selon laquelle la CESF est un expert du quotidien (proposition 1, posture 6). Cependant, les ASS adhèrent plus massivement au fait que les CESF utilise des compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne (proposition 7, posture 6).

- ❖ **On peut déduire des résultats par métier, que les ASS se sont positionnées plus en accord sur les propositions qui indiquent une différence entre leurs pratiques et celles des CESF. En effet, le référentiel métier de CESF est plus proche de celui des ASS que des ES. Les ASS ont ainsi adhéré à la différenciation faite sur les interventions dans le champ du surendettement et de l'économie domestique (domaines spécifiques des CESF). De plus, pour les ASS, les CESF sont perçues comme un appui du fait de leur technicité. Ce sont les ASS qui ont le moins adhéré au fait que les CESF seraient à part dans le**

travail social ou que leur formation seraient inadaptée au terrain professionnel. Quant aux ES, ils mettent en avant leur méconnaissance du référentiel et du contenu de la formation des CESF, davantage que les ASS, pourtant ils ne repèrent pas de difficultés pour les CESF à faire prendre en compte leur spécificité. Il est à noter que ces derniers se représentent une réelle différence d'approche dans les situations ; aux ES l'approche psychologique, aux CESF l'approche socio-économique. Les ES et les ASS mettent chacun en avant que la CESF possède des compétences techniques et des pratiques ancrées dans le concret.

## 8.2 Comparatif ASS/ES par postures

GRAPHIQUE 36



On note une homogénéité dans les positionnements de ces deux métiers, quelques différences de scores sont toutefois à remarquer.

Posture 2 : Les ES méconnaissent davantage les champs d'interventions de la CESF que les ASS.

Posture 4 : Pour les ES le métier de CESF est davantage perçu comme distinct des autres métiers du social que pour les ASS.

Posture 5 : Ce sont les ASS qui ont la représentation la moins ambivalente du métier de CESF.

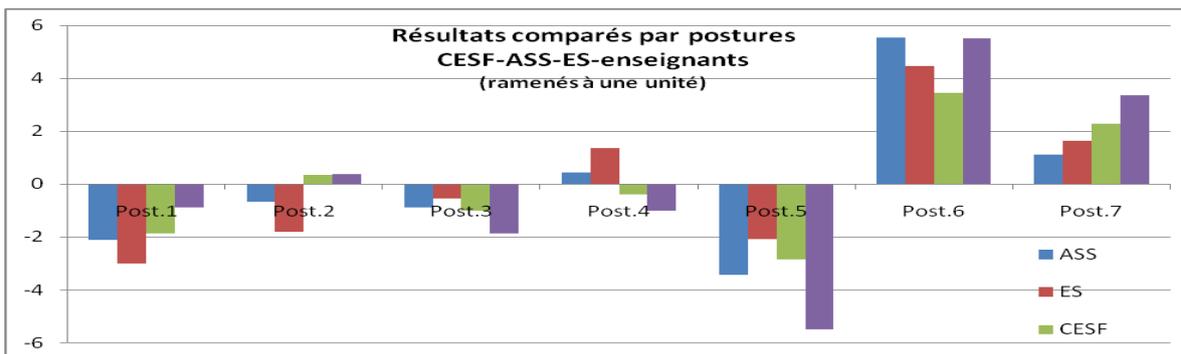
Posture 6 : Comparés aux ES, les ASS perçoivent davantage la CESF comme une technicienne.

- ❖ Si pour les ES, le métier de CESF (champs d'intervention, référentiel métier et formation) est relativement méconnu, il n'en est pas moins perçu comme distinct ; davantage que pour les ASS. Les ASS, qui ne semblent pas avoir de représentation ambivalente du métier, mettent l'accent sur la technicité comme facteur de distinction et de différenciation.

## 8.3 Comparatif ASS/ES/CESF/enseignants par postures

	ASS	ES	CESF	enseignants
Post.1	-2,11	-3	-1,87	-0,87
Post.2	-0,66	-1,81	0,35	0,37
Post.3	-0,88	-0,54	-1	-1,87
Post.4	0,44	1,36	-0,37	-1
Post.5	-3,44	-2,09	-2,85	-5,5
Post.6	5,55	4,45	3,45	5,5
Post.7	1,11	1,63	2,3	3,37

## GRAPHIQUE 37



On note des oppositions sur les postures 2 et 4.

Posture 1 : Les enseignantes connaissent davantage le référentiel métier que les ES ; les scores des ASS et des CESF sont quasiment égaux.

Posture 2 : Les CESF et les enseignantes sont celles qui connaissent le mieux les champs d'interventions ; au contraire des ES.

Posture 3 et 4 : Dans l'ordre, ce sont les ES qui distinguent le plus le métier de CESF par rapport aux métiers du social, puis les ASS, les CESF et enfin les enseignantes.

Posture 5 : Les enseignantes et les ASS ont la représentation la moins ambivalente du métier de CESF.

Posture 6 : Si pour les ASS et les enseignantes, la CESF est perçue majoritairement comme une technicienne, les CESF elles-mêmes sont celles qui adhèrent le moins (comparés aux autres répondants) à cette vision du métier.

Posture 7 : Les scores progressent respectivement pour les ASS, ES, CESF puis les enseignantes concernant la posture du conseil éducatif.

- ❖ **Sans surprise, les enseignantes sont celles qui connaissent le mieux le référentiel métier de CESF ainsi que les champs d'interventions, au contraire des ES dont le référentiel métier et les compétences demandées sur les postes sont les plus éloignés. Il apparaît alors logique que ce soit les ES qui fassent davantage de distinction entre le métier CESF et les autres métiers du social. Ainsi, les résultats indiquent que plus le métier est connu, moins on le fait apparaître comme distinct des autres.**

**La dimension éducative des pratiques apparaît comme importante pour les enseignantes et les CESF. Les enseignantes, ainsi que les ASS, envisagent ces pratiques davantage dans une technicité que les CESF elles-mêmes. Ce sont encore elles, les enseignantes et les ASS, qui ont la vision la moins ambivalente du métier.**

## ANNEXE XI : scores par posture et proposition

SCORES TOTAUX PAR POSTURE ET PROPOSITION											
n° prop.	Postures et propositions	score	moyenne	écart type	nombre de cotations						
					-3	-2	-1	0	1	2	3
<b>Posture 1: Connaissance du référentiel métier de la CESF</b>		<b>-134</b>	<b>-1,97</b>	<b>2,83</b>	11	53	85	113	66	19	0
n°5	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire du développement d'études et de projets	-54	-0,79	1,18	3	19	19	16	10	1	0
n°11	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion	-58	-0,85	1,27	6	15	24	12	8	3	0
n°15	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire des animations collectives	-18	-0,26	0,96	0	8	18	26	16	0	0
n°18	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée	8	0,12	1,10	1	5	11	24	22	5	0
n°29	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de la formation et de l'information	-12	-0,18	0,99	1	6	13	35	10	10	0
<b>Posture 2: Connaissance des champs d'interventions de la CESF</b>		<b>-9</b>	<b>-0,13</b>	<b>1,78</b>	2	12	47	85	49	8	1
n°13	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du surendettement	9	0,13	0,99	0	4	13	25	22	4	0
n°22	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ de l'insertion	-11	-0,16	0,91	0	2	24	28	12	1	1
n°31	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du logement	-7	-0,10	1,08	2	6	10	32	15	3	0
<b>Posture 3: Le métier de CESF apparaît comme méconnu, indistinct des autres métiers du social</b>		<b>-69</b>	<b>-1,01</b>	<b>2,91</b>	3	57	108	122	82	28	8
n°2	Le référentiel du métier de conseillère en ESF est méconnu par les autres travailleurs sociaux	36	0,53	1,01	0	2	6	26	24	8	2
n°9	Les tâches confiées à la conseillère en ESF sont en décalage avec le référentiel du métier	-62	-0,91	1,14	1	23	24	12	6	1	1
n°16	Le contenu de la formation des conseillères en ESF est mal connu par les autres travailleurs sociaux	32	0,47	1,14	0	1	15	18	21	11	2
n°25	L'importance du temps passé au domicile des usagers est caractéristique de l'intervention de la conseillère en ESF	-31	-0,46	0,94	0	8	28	19	13	0	0
n°26	La conseillère en ESF éprouve des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels	-56	-0,82	1,02	2	17	22	22	4	1	0
n°28	La conseillère en ESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux	12	0,18	1,25	0	6	13	25	14	7	3
<b>Posture 4: Le métier de CESF apparaît comme distinct par rapport aux autres métiers du social</b>		<b>-4</b>	<b>-1,01</b>	<b>2,36</b>	3	20	65	101	64	15	6
n°8	Il existe une réelle différence entre les activités des conseillères en ESF et des éducateurs spécialisés	0	0,00	1,08	0	6	16	23	18	5	0
n°10	La conseillère en ESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique	-5	-0,07	1,41	1	9	20	15	13	7	3

n°14	Il y a une vraie distinction entre les activités des conseillères en ESF et des assistantes sociales	1	0,01	1,15	1	3	19	23	18	1	3
n°30	Les tâches confiées à la conseillère en ESF correspondent au référentiel du métier	0	0,00	0,85	1	2	10	40	15	2	0
<b>Posture 5: Représentation ambivalente du métier de CESF dans le travail social</b>		<b>-212</b>	<b>-3,12</b>	<b>2,66</b>	42	53	87	83	49	20	6
n°3	Dans une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF est un appui au travail des autres travailleurs sociaux	58	0,85	1,18	0	1	9	14	24	15	5
n°4	Le métier de conseillère en ESF a une place « à part » dans le champ du travail social	-44	-0,65	1,08	3	12	21	22	10	0	0
n°17	La conseillère en ESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté	-100	-1,47	1,15	13	23	20	8	3	1	0
n°19	Au sein d'une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF permet de défendre les intérêts des usagers	-36	-0,53	0,98	2	8	23	27	7	1	0
n°32	La formation de conseillère en ESF n'est pas adaptée au terrain professionnel	-90	-1,32	1,61	24	9	14	12	5	3	1
<b>Posture 6: La CESF est une perçue comme une technicienne (vision administrative du métier)</b>		<b>281</b>	<b>4,13</b>	<b>2,66</b>	4	5	58	130	117	78	26
n°1	La conseillère en ESF est un expert du quotidien	87	1,28	1,24	0	0	6	14	16	19	13
n°7	La conseillère en ESF utilise ses compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne	72	1,06	1,03	0	0	16	12	26	20	4
n°20	La conseillère en ESF s'occupe de la gestion des ressources et du budget	41	0,60	0,81	0	0	5	26	28	9	0
n°21	La conseillère en ESF intervient sur les problèmes concrets	38	0,56	1,01	0	0	11	23	19	15	0
n°24	La conseillère en ESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers	64	0,94	1,18	0	0	6	22	19	12	9
n°27	La conseillère en ESF s'occupe de l'économie domestique	-21	-0,31	1,12	4	5	14	33	9	3	0
<b>Posture 7: La CESF, une spécialiste du conseil éducatif</b>		<b>147</b>	<b>2,16</b>	<b>2,01</b>	3	4	36	46	51	43	21
n°6	La conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables	102	1,50	1,09	0	0	2	11	20	21	14
n°12	Dans ses actions auprès des usagers, la conseillère en ESF privilégie la dimension éducative à la dimension d'assistance	72	1,06	1,21	0	2	5	13	22	19	7
n°23	La conseillère en ESF ne peut intervenir que si l'utilisateur en fait la demande	-27	-0,40	1,05	3	2	29	22	9	3	0

SCORES DES CESF PAR POSTURE ET PROPOSITION											
n° prop.	Postures et propositions	score	moyenne	écart type	nombre de cotations						
					-3	-2	-1	0	1	2	3
<b>Posture 1: Connaissance du référentiel métier de la CESF</b>		<b>-75</b>	<b>-1,88</b>	<b>3,11</b>	8	34	43	64	42	9	0
n°5	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire du développement d'études et de projets	-25	-0,63	1,19	1	10	11	10	7	1	0
n°11	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion	-46	-1,15	1,37	6	12	12	4	4	2	0
n°15	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire des animations collectives	-5	-0,13	0,94	0	4	8	17	11	0	0
n°18	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée	10	0,25	1,06	0	3	5	15	13	4	0
n°29	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de la formation et de l'information	-9	-0,23	1,12	1	5	7	18	7	2	0
<b>Posture 2: Connaissance des champs d'interventions de la CESF</b>		<b>14</b>	<b>0,35</b>	<b>1,61</b>	1	4	26	47	34	7	1
n°13	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du surendettement	12	0,30	0,97	0	1	7	15	13	4	0
n°22	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ de l'insertion	1	0,03	0,95	0	0	13	16	9	1	1
n°31	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du logement	1	0,03	1,10	1	3	6	16	12	2	0
<b>Posture 3: Le métier de CESF apparaît comme méconnu, indistinct des autres métiers du social</b>		<b>-40</b>	<b>-1,00</b>	<b>3,06</b>	0	34	65	73	47	17	4
n°2	Le référentiel du métier de conseillère en ESF est méconnu par les autres travailleurs sociaux	19	0,48	0,93	0	1	4	15	15	5	0
n°9	Les tâches confiées à la conseillère en ESF sont en décalage avec le référentiel du métier	-25	-0,63	1,19	0	10	14	10	4	1	1
n°16	Le contenu de la formation des conseillères en ESF est mal connu par les autres travailleurs sociaux	14	0,35	1,19	0	1	10	12	9	7	1
n°25	L'importance du temps passé au domicile des usagers est caractéristique de l'intervention de la conseillère en ESF	-19	-0,48	1,01	0	6	16	9	9	0	0
n°26	La conseillère en ESF éprouve des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels	-34	-0,85	0,86	0	11	13	15	1	0	0
n°28	La conseillère en ESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux	5	0,13	1,34	0	5	8	12	9	4	2
<b>Posture 4: Le métier de CESF apparaît comme distinct par rapport aux autres métiers du social</b>		<b>-15</b>	<b>-0,38</b>	<b>2,11</b>	2	10	37	69	37	4	1

n°8	Il existe une réelle différence entre les activités des conseillères en ESF et des éducateurs spécialisés	-1	-0,03	0,89	0	2	10	15	13	0	0
n°10	La conseillère en ESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique	-15	-0,38	1,19	1	6	11	14	5	3	0
n°14	Il y a une vraie distinction entre les activités des conseillères en ESF et des assistantes sociales	4	0,10	1,01	0	1	11	14	12	1	1
n°30	Les tâches confiées à la conseillère en ESF correspondent au référentiel du métier	-3	-0,08	0,80	1	1	5	26	7	0	0
<b>Posture 5:Représentation ambivalente du métier de CESF dans le travail social</b>		<b>-114</b>	<b>-2,85</b>	<b>2,69</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
n°3	Dans une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF est un appui au travail des autres travailleurs sociaux	38	0,95	1,22	0	1	4	7	17	6	5
n°4	Le métier de conseillère en ESF a une place « à part » dans le champ du travail social	-19	-0,48	1,06	1	6	12	13	8	0	0
n°17	La conseillère en ESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté	-56	-1,40	1,30	8	14	9	5	3	1	0
n°19	Au sein d'une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF permet de défendre les intérêts des usagers	-26	-0,65	0,95	2	4	15	16	3	0	0
n°32	La formation de conseillère en ESF n'est pas adaptée au terrain professionnel	-51	-1,28	1,60	13	6	9	6	3	3	0
<b>Posture 6: La CESF est une perçue comme une technicienne (vision administrative du métier)</b>		<b>138</b>	<b>3,45</b>	<b>2,75</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>76</b>	<b>60</b>	<b>43</b>	<b>16</b>
n°1	La conseillère en ESF est un expert du quotidien	56	1,40	1,22	0	0	2	9	9	11	9
n°7	La conseillère en ESF utilise ses compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne	40	1,00	1,13	0	0	5	7	14	11	3
n°20	La conseillère en ESF s'occupe de la gestion des ressources et du budget	17	0,43	0,81	0	0	5	16	16	3	0
n°21	La conseillère en ESF intervient sur les problèmes concrets	18	0,45	1,08	0	0	9	13	9	9	0
n°24	La conseillère en ESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers	33	0,83	1,20	0	0	5	13	10	8	4
n°27	La conseillère en ESF s'occupe de l'économie domestique	-26	-0,65	1,10	3	5	11	18	2	1	0
<b>Posture 7: La CESF, une spécialiste du conseil éducatif</b>		<b>92</b>	<b>2,30</b>	<b>2,03</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>13</b>
n°6	La conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables	57	1,43	1,13	0	0	2	7	10	14	7
n°12	Dans ses actions auprès des usagers, la conseillère en ESF privilégie la dimension éducative à la dimension d'assistance	49	1,23	1,29	0	1	4	5	11	13	6
n°23	La conseillère en ESF ne peut intervenir que si l'usager en fait la demande	-14	-0,35	1,14	2	1	17	12	5	3	0

SCORES DES ENSEIGNANTES ESF PAR POSTURE ET PROPOSITION											
n° prop.	Postures et propositions	score	moyenne	écart type	nombre de cotations						
					-3	-2	-1	0	1	2	3
<b>Posture 1: Connaissance du référentiel métier de la CESF</b>		-7	-0,88	1,13	0	3	11	17	8	1	0
n°5	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire du développement d'études et de projets	-3,00	-0,38	0,92	0	1	2	4	1	0	0
n°11	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion	-6,00	-0,75	0,89	0	1	5	1	1	0	0
n°15	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire des animations collectives	-4	-0,50	0,76	0	1	2	5	0	0	0
n°18	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée	3	0,38	0,74	0	0	1	3	4	0	0
n°29	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de la formation et de l'information	3	0,38	0,92	0	0	1	4	2	1	0
<b>Posture 2: Connaissance des champs d'interventions de la CESF</b>		3	0,38	0,74	0	0	2	17	5	0	0
n°13	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du surendettement	3	0,38	0,52	0	0	0	5	3	0	0
n°22	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ de l'insertion	1	0,13	0,64	0	0	1	5	2	0	0
n°31	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du logement	-1	-0,13	0,35	0	0	1	7	0	0	0
<b>Posture 3: Le métier de CESF apparait comme méconnu, indistinct des autres métiers du social</b>		-15	-1,88	2,70	0	7	18	9	11	3	0
n°2	Le référentiel du métier de conseillère en ESF est méconnu par les autres travailleurs sociaux	0	0,00	0,76	0	0	2	4	2	0	0
n°9	Les tâches confiées à la conseillère en ESF sont en décalage avec le référentiel du métier	-13	-1,63	0,52	0	5	3	0	0	0	0
n°16	Le contenu de la formation des conseillères en ESF est mal connu par les autres travailleurs sociaux	2	0,25	1,16	0	0	3	1	3	1	0
n°25	L'importance du temps passé au domicile des usagers est caractéristique de l'intervention de la conseillère en ESF	-3	-0,38	1,06	0	1	3	2	2	0	0
n°26	La conseillère en ESF éprouve des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels	-3	-0,38	1,30	0	1	4	1	1	1	0
n°28	La conseillère en ESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux	2	0,25	1,16	0	0	3	1	3	1	0
<b>Posture 4: Le métier de CESF apparait comme distinct par rapport aux autres métiers du social</b>		-8	-1,00	1,85	0	5	11	7	6	2	1
n°8	Il existe une réelle différence entre les activités des conseillères en ESF et des éducateurs spécialisés	-4	-0,50	1,20	0	2	2	2	2	0	0
n°10	La conseillère en ESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique	-4	-0,50	1,31	0	1	5	0	1	1	0
n°14	Il y a une vraie distinction entre les activités des conseillères en ESF et des assistantes sociales	-4	-0,50	1,60	0	2	3	2	0	0	1

n°30	Les tâches confiées à la conseillère en ESF correspondent au référentiel du métier	4	0,50	0,93	0	0	1	3	3	1	0
<b>Posture 5: Représentation ambivalente du métier de CESF dans le travail social</b>		<b>-44</b>	<b>-5,50</b>	<b>1,20</b>	7	9	10	10	3	1	0
n°3	Dans une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF est un appui au travail des autres travailleurs sociaux	0	0,00	1,07	0	0	3	3	1	1	0
n°4	Le métier de conseillère en ESF a une place « à part » dans le champ du travail social	-10	-1,25	1,16	1	3	1	3	0	0	0
n°17	La conseillère en ESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté	-16	-2,00	0,76	2	4	2	0	0	0	0
n°19	Au sein d'une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF permet de défendre les intérêts des usagers	-2	-0,25	1,04	0	1	2	3	2	0	0
n°32	La formation de conseillère en ESF n'est pas adaptée au terrain professionnel	-16	-2,00	1,20	4	1	2	1	0	0	0
<b>Posture 6: La CESF est une perçue comme une technicienne (vision administrative du métier)</b>		<b>44</b>	<b>5,50</b>	<b>1,60</b>	1	0	2	15	15	11	4
n°1	La conseillère en ESF est un expert du quotidien	14	1,75	1,28	0	0	0	2	1	2	3
n°7	La conseillère en ESF utilise ses compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne	9	1,13	0,64	0	0	0	1	5	2	0
n°20	La conseillère en ESF s'occupe de la gestion des ressources et du budget	7	0,88	0,99	0	0	0	4	1	3	0
n°21	La conseillère en ESF intervient sur les problèmes concrets	6	0,75	1,16	0	0	1	3	1	3	0
n°24	La conseillère en ESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers	8	1,00	1,07	0	0	0	3	3	1	1
n°27	La conseillère en ESF s'occupe de l'économie domestique	0	0,00	1,41	1	0	1	2	4	0	0
<b>Posture 7: La CESF, une spécialiste du conseil éducatif</b>		<b>27</b>	<b>3,38</b>	<b>1,60</b>	0	0	2	5	8	6	3
n°6	La conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables	15	1,88	1,13	0	0	0	1	2	2	3
n°12	Dans ses actions auprès des usagers, la conseillère en ESF privilégie la dimension éducative à la dimension d'assistance	11	1,38	0,74	0	0	0	1	3	4	0
n°23	La conseillère en ESF ne peut intervenir que si l'utilisateur en fait la demande	1	0,13	0,83	0	0	2	3	3	0	0

SCORES DES ASS/ES PAR POSTURE ET PROPOSITION											
n° prop.	Postures et propositions	score	moyenne	écart type	nombre de cotations						
					-3	-2	-1	0	1	2	3
<b>Posture 1: Connaissance du référentiel métier de la CESF</b>		-52	-2,6	2,62	3	16	31	32	16	2	0
n°5	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire du développement d'études et de projets	-26,00	-1,3	1,13	2	8	6	2	2	0	0
n°11	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'administratif et de la gestion	-6,00	-0,3	1,03	0	2	7	7	3	1	0
n°15	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire des animations collectives	-9	-0,45	1,05	0	3	8	4	5	0	0
n°18	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de l'aide éducative individualisée	-5	-0,25	1,25	1	2	5	6	5	1	0
n°29	Les activités de la conseillère en ESF consistent à faire de la formation et de l'information	-6	-0,3	0,66	0	1	5	13	1	0	0
<b>Posture 2: Connaissance des champs d'interventions de la CESF</b>		-26	-1,3	1,89	1	8	19	21	10	1	0
n°13	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du surendettement	-6	-0,3	1,08	0	3	6	5	6	0	0
n°22	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ de l'insertion	-13	-0,65	0,75	0	2	10	7	1	0	0
n°31	La conseillère en ESF intervient prioritairement dans le champ du logement	-7	-0,35	1,23	1	3	3	9	3	1	0
<b>Posture 3: Le métier de CESF apparait comme méconnu, indistinct des autres métiers du social</b>		-14	-0,7	2,75	3	16	25	40	24	8	4
n°2	Le référentiel du métier de conseillère en ESF est méconnu par les autres travailleurs sociaux	17	0,85	1,18	0	1	0	7	7	3	2
n°9	Les tâches confiées à la conseillère en ESF sont en décalage avec le référentiel du métier	-24	-1,2	1,06	1	8	7	2	2	0	0
n°16	Le contenu de la formation des conseillères en ESF est mal connu par les autres travailleurs sociaux	16	0,8	1,01	0	0	2	5	9	3	1
n°25	L'importance du temps passé au domicile des usagers est caractéristique de l'intervention de la conseillère en ESF	-9	-0,45	0,76	0	1	9	8	2	0	0
n°26	La conseillère en ESF éprouve des difficultés à faire prendre en compte le contexte socio-économique par les autres professionnels	-19	-0,95	1,30	2	5	5	6	2	0	0
n°28	La conseillère en ESF doit souvent défendre son rôle et ses modes d'actions auprès des autres travailleurs sociaux	5	0,25	1,12	0	1	2	12	2	2	1
<b>Posture 4: Le métier de CESF apparait comme distinct par rapport aux autres métiers du social</b>		19	0,95	2,74	1	5	17	24	19	9	4
n°8	Il existe une réelle différence entre les activités des conseillères en ESF et des éducateurs spécialisés	5	0,25	1,33	0	2	4	6	3	5	0
n°10	La conseillère en ESF privilégie la prise en compte du contexte socio-économique par rapport à l'approche psychologique	14	0,7	1,59	0	2	4	1	7	3	3

n°14	Il y a une vraie distinction entre les activités des conseillères en ESF et des assistantes sociales	1	0,05	1,23	1	0	5	7	6	0	1
n°30	Les tâches confiées à la conseillère en ESF correspondent au référentiel du métier	-1	-0,05	0,89	0	1	4	11	3	1	0
<b>Posture 5:Représentation ambivalente du métier de CESF dans le travail social</b>		<b>-54</b>	<b>-2,7</b>	<b>2,62</b>	11	13	28	26	12	9	1
n°3	Dans une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF est un appui au travail des autres travailleurs sociaux	20	1	1,03	0	0	2	4	6	8	0
n°4	Le métier de conseillère en ESF a une place « à part » dans le champ du travail social	-15	-0,75	1,02	1	3	8	6	2	0	0
n°17	La conseillère en ESF est plus démunie que les autres travailleurs sociaux face aux publics en grande difficulté	-28	-1,4	0,94	3	5	9	3	0	0	0
n°19	Au sein d'une équipe, l'intervention de la conseillère en ESF permet de défendre les intérêts des usagers	-8	-0,4	1,05	0	3	6	8	2	1	0
n°32	La formation de conseillère en ESF n'est pas adaptée au terrain professionnel	-23	-1,15	1,76	7	2	3	5	2	0	1
<b>Posture 6: La CESF est une perçue comme une technicienne (vision administrative du métier)</b>		<b>99</b>	<b>4,95</b>	<b>2,44</b>	0	0	9	39	42	24	6
n°1	La conseillère en ESF est un expert du quotidien	17	0,85	1,23	0	0	4	3	6	6	1
n°7	La conseillère en ESF utilise ses compétences techniques pour un usage pratique dans la vie quotidienne	23	1,15	0,99	0	0	1	4	7	7	1
n°20	La conseillère en ESF s'occupe de la gestion des ressources et du budget	17	0,85	0,67	0	0	0	6	11	3	0
n°21	La conseillère en ESF intervient sur les problèmes concrets	14	0,7	0,80	0	0	1	7	9	3	0
n°24	La conseillère en ESF intervient pour améliorer les situations sociales et matérielles des usagers	23	1,15	1,23	0	0	1	6	6	3	4
n°27	La conseillère en ESF s'occupe de l'économie domestique	5	0,25	0,79	0	0	2	13	3	2	0
<b>Posture 7: La CESF, une spécialiste du conseil éducatif</b>		<b>28</b>	<b>1,4</b>	<b>1,90</b>	1	2	11	17	17	7	5
n°6	La conseillère en ESF intervient pour rendre les usagers autonomes et responsables	30	1,5	1,00	0	0	0	3	8	5	4
n°12	Dans ses actions auprès des usagers, la conseillère en ESF privilégie la dimension éducative à la dimension d'assistance	12	0,6	1,10	0	1	1	7	8	2	1
n°23	La conseillère en ESF ne peut intervenir que si l'utilisateur en fait la demande	-14	-0,7	0,86	1	1	10	7	1	0	0

## **Annexe XII : Liste des 5 entretiens complémentaires suite aux résultats du Q-sort et guide d'entretien**

### **Liste des entretiens :**

- 21 juin 2011 – durée : 45 minutes.

**E7** : Entretien auprès d'une CESF en poste de cadre dans le secteur associatif.

- 22 juin 2011 – durée : 45 minutes.

**E8** : Entretien auprès d'une ajointe au responsable d'une Circonscription d'Action Médico-Sociale.

- 1 juillet 2011 – durée : 45 minutes.

**E9** : Entretien auprès d'une CESF en poste dans une Circonscription d'Action Médico-Sociale.

- 23 juillet 2011 – durée : 45 minutes.

**E10** : Entretien auprès d'une CESF en poste dans le secteur associatif.

- 27 juillet 2011 :

**E11** : Entretien (par mail) avec une CESF en poste de cadre, encadrant des CESF.

### **Guide d'entretien :**

#### **1. Profil de l'enquêté :**

- 1.1 Formation initiale
- 1.2 Parcours antérieur
- 1.3 Poste actuel et missions

#### **2. Résultats de la recherche et réactions :**

##### **2.1 Le quotidien**

- Pour les CESF, la notion de quotidien apparaît très importante. Par leur technicité, les CESF se perçoivent comme un appui aux autres travailleurs sociaux dans une équipe.
- Tous métiers confondus, la CESF est perçue comme une technicienne avec une expertise qui s'inscrit dans les domaines de la vie quotidienne. Ses pratiques sont perçues comme éducatives avec comme objectif : l'autonomie et la résolution de problèmes concrets.

## **2.2 La formation**

- Le référentiel métier est le contenu de la formation sont largement méconnus, pourtant les activités de la CESF n'apparaissent pas aux enquêtés comme en décalage avec le référentiel métier.

## **2.3 Les représentations**

- Le métier ne souffrirait pas d'une représentation ambivalente (négative) auprès des autres travailleurs sociaux et des employeurs, ni par la formation, ni dans le contact avec des publics dit difficiles.

## **2.4 Secteur associatif/fonction publique**

- Les CESF du secteur associatif ressentent le besoin d'affirmer leurs compétences spécifiques et leur identité de métier, davantage que pour les CESF de la fonction publique.
- Seules les CESF du secteur associatif se représentent leur métier comme méconnu et indistinct des autres métiers du social.
- Les CESF de la fonction publique se sentent moins à part dans le champ du travail social que leurs homologues du secteur associatif.
- Le référentiel métier et les champs d'interventions sont davantage connus par les ASS et les ES de la fonction publique ; ceux du secteur associatif méconnaissent davantage le référentiel métier. Les professionnels de la fonction publique sont ceux qui font le plus de distinction entre les métiers.

## **2.5 Les différences entre métiers**

- Les Assistantes Sociales sont celles qui mettent le plus en avant des différences entre leurs pratiques et celles des CESF : dans l'approche des situations, sur les interventions relevant du surendettement et de l'économie domestique et sur la technicité.
- Les Educateurs Spécialisés méconnaissent le référentiel et le contenu de la formation des CESF mais ils ne repèrent pas de difficultés pour les CESF à faire prendre en compte leur spécificité. Ils se représentent une réelle différence d'approche dans les situations ; aux ES l'approche psychologique, aux CESF l'approche socio-économique.

## **2.6 L'ancienneté**

- Les CESF entre 20 et 40 ans, qui connaissent le mieux leur champ d'interventions, sont celles qui se représentent leur métier comme relativement indistinct vis-à-vis des autres métiers du social. Elles mettent en avant un manque de reconnaissance et la nécessité pour elles de défendre une analyse et des pratiques spécifiques.
- On note l'inverse pour les plus de 41 ans, et encore davantage pour les plus de 51 ans. Les plus de 51 ans sont les seules à être d'accord avec une différence d'approche selon les métiers : socio-économique/psychologique.

## **2.7 Le statut**

- Les CESF en poste de cadre montrent une revendication et un besoin de reconnaissance moindre vis-à-vis de leur formation initiale.

## **ANNEXE XIII : L'accompagnement en économie sociale et familiale dans le champ de la protection de l'enfance en AEMO et AED**

### **Introduction**

La réforme de la protection de l'enfance du 5 mars 2007 a inscrit dans le CASF au titre de l'aide à domicile la nécessité d'accompagnement ESF, après évaluation de la situation familiale (à la même échelle que le versement d'aides financières, l'action d'une aide ménagère ou d'une TISF et l'Action Educative à Domicile). Elle a aussi ajouté au Code Civil, un accompagnement social et budgétaire aux articles 375 et suivants de l'assistance éducative qui aura pour vocation de remplacer les mesures de Tutelles aux Prestations Enfants, à présent inscrites dans le principe de la protection judiciaire de l'enfant.

Ces deux possibilités nouvelles d'accompagnements font suite à la définition de la protection tant judiciaire qu'administrative de l'enfant indiquant qu'il conviendra d'agir pour aider au « bon développement physique, affectif, intellectuel et social des mineurs et jeunes majeurs de moins de 21 ans ».

### **L'action en économie sociale et familiale dans une équipe éducative AED ou AEMO**

Les Juges des enfants ou le Conseil Général transmettent une mesure éducative nominative au bénéfice d'un enfant aux services AEMO ou AED. En fonction du lieu d'habitation des enfants, une équipe est spécifiquement chargée des interventions.

Les équipes sont pluridisciplinaires, constituées d'un chef de service, d'une secrétaire, d'un psychologue, de 7 à 10 éducateurs, d'une conseillère en ESF.

Dans le cadre de la protection de l'enfance en AEMO comme en AED, les temps de réflexion et d'analyse de situations, afin de répondre au mieux aux besoins des familles, constituent entre autre, le noyau central de l'intervention éducative.

Les éléments et remarques des différents intervenants de l'équipe sont riches et apportent un éclairage important et une vision plus globale de la problématique familiale, utile au déroulement de la mesure.

L'accompagnement des parents dans la résolution de leurs difficultés sociales et matérielles, leur permet d'être davantage disponibles au quotidien pour leurs enfants et davantage engagés dans l'action éducative dont l'éducateur référent est porteur auprès d'eux.

La finalité de l'action de la conseillère ESF dans l'équipe éducative missionnée dans le champ de la protection de l'enfance est :

**La réappropriation par les parents de leurs responsabilités parentales, la réassurance de leurs capacités à gérer, à anticiper le quotidien de façon autonome et à les aider à assurer le confort et la sécurité matérielle de leurs enfants.**

## **1. La conseillère et la pluridisciplinarité**

La conseillère ESF apporte un regard spécifique basé sur la gestion du quotidien et permet ainsi à l'équipe d'élaborer les projets éducatifs et les axes de travail en prenant en compte la réalité sociale et les capacités des familles.

Elle participe aux échanges lors des réunions d'équipe, donne son point de vue spécifique pour l'analyse des situations, et impulse la mise en place d'axes interventions auprès des familles.

La conseillère peut intervenir le cas échéant dans des familles où les enfants occupent une fonction parentale, et ce afin de permettre aux parents de se réapproprier leurs responsabilités de parents et ainsi permettre aux enfants de se repositionner à leur place d'enfants.

La pluridisciplinarité de l'équipe éducative peut induire chez les parents une adaptation de leur discours et de leurs demandes en fonction de l'interlocuteur qu'ils rencontrent. L'intervention de la Conseillère permet donc un éclairage complémentaire de la situation, relatif à son action auprès de la famille.

Les éducateurs peuvent la consulter de façon privilégiée pour diverses informations ou pour des interventions ponctuelles.

A l'échelle pluridisciplinaire, elle concourt à la rédaction des écrits que fait l'éducateur, qu'elle soit intervenue ou pas dans la famille.

Dans tout ce travail de réflexion et d'analyse, l'action de la Conseillère prend à travers l'objectif général de requalification sociale des parents.

La prise en compte de leurs difficultés sociales, la proximité de l'intervention ainsi que l'écoute privilégiée qui leur est accordée, permettront de favoriser l'instauration d'une relation de confiance.

Les interventions de la conseillère ESF resteront basées sur les attendus du juge pour les AEMO, ou les objectifs négociés avec les parents pour les AED.

Elles se décideront après analyse en équipe des situations familiales, lorsque l'éducateur référent a repéré des problématiques sociales en début ou en cours de mesure, ou à la demande directe des parents souhaitant être aidés dans la résolution de ces difficultés spécifiques.

Dans tous les cas, l'intervention de la Conseillère ESF et les objectifs élaborés avec les parents vont être formalisés dans le Document Individuel de Prise en Charge.

Si les problématiques sociales apparaissent dans les attendus du Juge et les objectifs, la Conseillère ESF est présente à la première rencontre entre la famille et l'équipe.

Si la Conseillère doit intervenir en cours de mesure éducative, elle est présentée par l'éducateur à la famille dans un second temps, au domicile ou au service (cela fera alors l'objet d'un avenant au DIPC).

## 2. Les actions de la conseillère ESF

Lorsque l'intervention de la conseillère ESF est préconisée par l'équipe pluridisciplinaire, son exercice professionnel se déroule de la façon suivante :

### **Sa première rencontre avec les parents**

Elle est généralement présentée à la famille, plus spécifiquement au(x) parent(s) par l'éducateur référent. La conseillère ESF présente alors son champ d'intervention et ses fonctions. Les attendus du Juge en AEMO ou les objectifs d'accompagnement éducatif en AED sont repris avec les parents. Ils exposent leurs problématiques, expliquent selon eux l'origine des difficultés rencontrées, les moyens mis en œuvre pour les régler, ainsi que leurs attentes vis-à-vis d'une intervention de la conseillère.

La conseillère organisera avec eux les prochaines rencontres au domicile ou au service.

### **Les rencontres suivantes**

Les problématiques socio-économiques sont approfondies.

Un premier diagnostic est posé après un balayage général des ressources, des charges, du fonctionnement budgétaire et des difficultés exprimées par les familles :

#### ❖ Ressources

- Salaires
- Droits versés par la CAF, la MSA, la CPAM, les ASSEDICS
- Pension alimentaire perçue

#### ❖ Charges

- Loyer et charges liées au logement
- Factures EDF/GDF, eau
- Téléphone
- Assurances obligatoires : habitation, véhicule, scolaire
- Mutuelle ou CMU complémentaire
- Impôts
- Pension alimentaire versée
- Frais de cantine, garderie, aide aux devoirs, centre aéré
- Sport, activités extrascolaires
- Remboursements de crédits
- Dettes auprès d'organismes payeurs de prestations
- Epargne...

Ce premier bilan a pour but d'aborder avec les parents leur histoire, situation professionnelle et sociale (chômage de longue durée, handicap, problématique de santé, isolement social...), leur parcours professionnel, projets professionnels en cours.

Il aborde aussi, l'organisation des droits et des devoirs parentaux (garde, pension alimentaire versée, perçue), les raisons des dettes aux organismes, des droits dont bénéficie la famille et de ceux dont elle n'a pas connaissance, de leur situation administrative, etc.

Ce diagnostic permet de mettre en exergue les difficultés socio-économiques repérées ou non par les parents (par exemple situation de découvert répétitif, surendettement, absence d'assurance santé...) et de mener avec eux une première réflexion autour des dysfonctionnements, des problématiques et manques repérés par eux dans leur vie quotidienne avec leurs enfants (par exemple : budget téléphonique exorbitant), l'impossibilité financière d'inscrire les enfants à des activités sportives malgré leur désir, leur difficulté à refuser l'achat de produits de consommation de marque inadéquats au budget familial.

Cette rencontre est déterminante pour démarrer l'accompagnement en économie sociale et familiale. Le cadre d'intervention est reposé (rythmes, lieux de rencontre), les objectifs rediscutés, les moyens exposés (rencontres au service, à domicile, accompagnements vers l'extérieur, démarches à effectuer) et discutés avec les parents, en coopération avec eux.

Les inquiétudes prioritaires des parents sont prises en compte et la finalité des interventions est reprécisée. Il est question, par la mise en place de cet accompagnement en économie sociale et familiale, d'aider les parents à anticiper les besoins familiaux afin de sortir des situations de crise et de ne plus se trouver dans l'urgence.

L'accompagnement des familles en économie sociale et familiale s'articulera selon ce diagnostic, autour de plusieurs axes :

### **1. Soutien global et de proximité dans la prise en charge de la situation sociale et la vie quotidienne**

- conseils et accompagnement pour l'**organisation du quotidien** : courses, repas, tâches ménagères, transport en commun...,
- conseils en matière d'**hygiène** alimentaire et domestique,
- accompagnement dans l'**accès aux soins**, les divers examens médicaux, la reprise de contact avec le médecin traitant, la reprise d'un suivi psychologique...,
- accompagnement dans l'**accès à l'emploi** : réinscription dans les dispositifs adaptés à leur situation (ANPE, PLIE...), suivi des objectifs du contrat RMI en lien avec l'assistante sociale de CAMS...,
- accompagnement dans la **prise en charge du handicap** : orientation vers la MDPH, accompagnement dans les dispositifs de prise en charge (Handy Job, CPI, ESAT...),
- accompagnement dans l'**accès ou le maintien dans le logement** : mise en place d'échéanciers pour le paiement des dettes de loyer, appel au Fonds de Solidarité Logement ou au dispositif LocaPass, conseils pour leur recherche auprès de bailleurs privés, informations quant au secteur public HLM, accompagnement vers les associations de Défense et d'Information des Locataires et propriétaires, demande d'intervention du service d'hygiène de la ville, médiation avec les bailleurs...,

- accompagnement dans l'**insertion sociale** des parents : accompagnement vers les associations de quartier afin de rompre l'isolement ou proposition d'activités collectives entre parents dans le cadre du service.

## **2. Une action collective**

Au-delà des difficultés que rencontrent les parents dans l'éducation de leurs enfants, une majorité d'entre eux exprime un fort sentiment d'**isolement social** et/ou familial. Cette situation d'isolement fait partie intégrante de la problématique familiale et il apparaît nécessaire de le traiter conjointement au lien parent/enfant. L'approche individuelle est alors souvent insuffisante pour travailler sur cet aspect.

Afin d'apporter une réponse à cette problématique d'isolement social, il est proposé aux parents et aux groupes parents/enfants, toutes sortes d'activités collectives : informations collectives avec des intervenants partenaires, ateliers manuels, sorties sur l'extérieur...

Il s'agit à travers la **création de lien social** de soutenir également les parents dans l'exercice de leur fonction parentale par la création de temps d'échanges entre eux et d'étayer leur potentiel éducatif.

La conseillère peut être amenée à organiser des temps d'information collective sur des thèmes liés à la santé, l'organisation des loisirs, les modes de gardes ou d'autres domaines de sa compétence.

## **3. Une Aide Educative Budgétaire**

Elle doit permettre à terme d'apporter des outils de gestion autonome et par là même, d'éviter la mise en place d'une protection tutélaire, de maintenir un équilibre budgétaire, de les aider à prévoir les dépenses exceptionnelles, d'envisager et d'organiser les loisirs de leurs enfants, d'épargner...

Sensibilisation sur l'origine des difficultés, réflexion autour des priorités budgétaires, ajustement des dépenses par rapport aux ressources, information et conseils pour les consommations d'énergie, travail autour du budget alimentaire et des dépenses courantes (tickets de caisse, tenue d'un cahier de compte), établissement d'un budget prévisionnel, calcul du solde restant après paiement des charges, travail autour des relevés de compte et des frais bancaires, vérification et anticipation des prélèvements, relation à l'établissement bancaire, simplification de la gestion du budget (par la mensualisation des charges par exemple), accompagnement aux courses (alimentaires, rentrée scolaire, trousseau colonie...), mise en place d'échéanciers pour certaines dettes, suivi d'un plan de redressement Banque de France, etc.

## **4. Un soutien dans la prise en charge des démarches administratives et une médiation entre les parents et les organismes sociaux partenaires :**

Accompagner les parents dans la gestion de leur vie quotidienne passe automatiquement par un soutien dans la gestion des démarches administratives.

Ainsi, la conseillère ESF informe et conseille les parents sur leurs droits et les démarches à effectuer, les aide à constituer les dossiers administratifs, à traiter leurs courriers, les trier, anticiper et organiser la prise en charge des démarches sur l'extérieur.

Des contacts téléphoniques sont pris par les parents avec les différents partenaires sociaux (CAF, CPAM, CAMS, CCAS, organismes LM, ASSEDICS, ANPE...) et les autres organismes (banques, etc.) ; la conseillère n'intervenant que si nécessaire.

Si les parents en expriment le besoin, la conseillère peut proposer un accompagnement vers ces différents services. Elle a alors un rôle de **médiateur**.

En effet, bien souvent, les parents ne sont plus en lien avec les organismes sociaux et les services administratifs. Submergés par leurs difficultés, angoissés à l'idée d'aller vers l'autre, la plupart d'entre eux préfèrent adopter une attitude d'évitement.

Afin de les aider à surmonter cette difficulté, la conseillère leur propose dans un premier temps de rentrer en contact avec ces partenaires afin de régulariser rapidement la situation, puis de leur passer le relais progressivement.

Il s'agit là encore de favoriser l'autonomie des parents, par conséquent des les informer sur les étapes à suivre, si nécessaire de les leur montrer dans un premier temps pour qu'ils puissent par la suite se les réapproprier.

### **5. Des aides financières**

Lorsque le budget familial ne permet pas, malgré les efforts de gestion des parents, d'apurer une situation financière délicate, de financer l'accès à des loisirs pour les enfants ou leur inscription à la cantine, la famille peut solliciter une aide financière.

La conseillère ESF informe alors les parents des dispositifs existants (ASEF, CAF, associations caritatives, association du Tribunal...) et sur le caractère exceptionnel de ces aides financières et les accompagne dans la constitution de leur dossier et sa présentation en commission d'attribution. L'origine et les objectifs de la demande sont rediscutés.

### **6. Des orientations vers des prises en charge spécifiques**

Lorsque l'accompagnement en économie sociale et familiale atteint ses limites, les parents peuvent être orientés vers d'autres prises en charge plus spécifiques telle qu'une mesure de protection tutélaire.

Durant l'intervention de la conseillère, d'autres besoins peuvent également être repérés dans la prise en charge du quotidien et nécessiter l'orientation vers des intervenants spécifiques : technicienne d'intervention social et familiale, aide ménagère...

## **3. La conseillère ESF et le partenariat**

Les situations en AEMO comme en AED sont très diverses, elles nécessitent une connaissance particulière de l'intervention sociale et un réseau de partenaires suffisamment élargi pour répondre au mieux aux difficultés rencontrées par les familles.

Ainsi, une partie du travail de la conseillère ESF consiste à développer et à entretenir le partenariat.

Elle travaille en lien avec :

- les CAMS,
- les bailleurs sociaux, les centres d'hébergement, les résidences sociales,
- les CCAS, la mairie,
- les associations caritatives,
- les associations de retour à l'emploi,
- les établissements de soins,
- la Banque de France,
- les services juridiques, les organismes de tutelle,
- les associations d'aide aux mères,
- la CAF,
- la CPAM
- les services sociaux d'entreprises (EDF/GDF...).

Ceci pour une intervention en coopération directe avec ces partenaires, ou pour une orientation vers eux en connaissant les missions qui leur sont confiées, pour optimiser un accompagnement social nécessaire à la résolution des problèmes que rencontrent les familles orientées en AEMO ou en AED.

## **Conclusion**

L'accompagnement ESF en protection de l'enfance, tel que défini dans la réforme du 5 mars 2007 (loi 2007-293) peut revêtir différentes formes, comme décrites dans le développement ci-dessus.

Tant en AED qu'en AEMO (art. 375-2), l'action de la conseillère représente un paramètre important dans l'action éducative globale, à prendre en compte pour la protection des enfants orientés dans ces services.

A noter, l'accompagnement ESF en AEMO ne peut être considéré comme une mesure injonctive à l'instar d'une tutelle aux prestations enfants (inscrites à présent comme tel dans la protection de l'enfance du C. C.), puisque les prestations de la famille ne sont pas à gérer par la conseillère ESF. En effet, le travail d'accompagnement en AEMO ne s'élabore en équipe et avec les familles que sous l'angle du conseil. A savoir, si les parents refusent les conseils ou les propositions d'accompagnements nécessaires à la protection de leur enfant, alors cela sera signifié dans le compte rendu d'action remis au Juge des enfants, sans pour autant solliciter une mesure de TPSE.

Ainsi, son accompagnement s'appuie sur les mêmes bases d'aide que l'accompagnement effectué au titre de la protection administrative, en AED.

## ANNEXE XIV : Etude et synthèse des écrits 2010 des CESF dans 11 rapports éducatifs AED et AEMO

### ▪ rapport AED n°1

La CESF : En lien avec l'objectif AED : « *Soutien budgétaire au père* » et avec les moyens suivants : entretiens au domicile, accompagnements, médiation avec les services administratifs, sociaux et financiers concernés par la situation :

- **analyse de la situation financière** (plan BDF non respecté, ré endettement) qui met en péril le quotidien (menace d'expulsion, coupures d'électricité, eau, radiation de la cantine),
- impulse une **dynamique de changement** dans la situation en impliquant les deux parents,
- amène à une prise de conscience du père dans son **comportement face à la gestion de l'argent** (achats incontrôlés...),
- intervient de façon **autoritaire** si aucun changement effectif, dans l'intérêt des enfants,
- propose une **mesure tutélaire**,
- effectue un travail **d'accompagnement budgétaire**,
- **médiatise** les démarches avec les différents organismes,
- incite les parents à **effectuer eux-mêmes** certaines démarches,
- **régularise** la situation financière,
- **apure les dettes** loyer/énergie/cantines par des échéanciers,
- reconstitue un **dossier BDF**,
- participe à la réappropriation par les parents de leurs **responsabilités parentales** « *en tant que garants des conditions de vie matérielles de leurs enfants* »,
- **valorise les capacités** des parents à gérer leur quotidien.

### ▪ rapport AED n°2

La CESF : En lien avec l'objectif AED : « *insertion sociale de la mère, travail, logement, et soutien dans les prises en charge thérapeutiques* » et avec les moyens suivants : entretiens au domicile et au service, accompagnements :

- aide à la prise de conscience d'un **projet professionnel adapté**,
- constitution du dossier d'AAH pour une reconnaissance travailleur handicapé ainsi qu'une orientation vers un organisme spécialisé dans **l'insertion professionnelle**,
- orientation vers les ateliers de l'accueil de jour de l'hôpital afin de **rompre l'isolement social**,
- **partenariat avec le bailleur social** pour entreprendre les démarches nécessaires.

En lien avec l'objectif AED : « *aide à la cohérence dans les propositions du JAF : choix de la résidence des enfants, droits et hébergements* » :

- travaille en **binôme** avec l'éducateur,
- cherche une cohérence avec la famille dans les droits de visite et d'hébergement pour le **quotidien des enfants**.

### ▪ rapport AED n°3

La CESF : En lien avec l'objectif AED : « *apporter aide à la parentalité pour la mère, poursuivre le soutien administratif* »

- **régularise la situation administrative** par le contact et la **médiatisation** avec l'avocat chargé du dossier (famille sans-papiers) et **oriente** vers une association spécialisée dans le droit des étrangers (COVIAM),
- travaille en profondeur sur **l'insertion sociale** : logement, travail, ouverture de droits,
- **soutient dans les démarches** administratives et personnelles,
- **met en avant les difficultés** sociales et financières vécues par la famille,
- met en place des **ateliers collectifs** de parents pour « prendre du recul par rapport au quotidien » et permettre à la mère de « *souffler* », « *d'exister socialement en tant que parent* ».

### ▪ rapport AEMO n°1

La CESF :

- **travaille en partenariat** avec la CAMS et la famille pour **éviter une expulsion locative**,
- **évalue** le montant de la **dette locative**,
- incite et conseille à la famille de **repandre le paiement du loyer**,
- mobilise la famille sur **la réalité** de l'expulsion,
- **travaille en partenariat** avec le bailleur et la préfecture pour solliciter des **aides financières** et participer au **maintien dans les lieux**,
- envisage la mise en place d'un **dispositif spécifique logement** : le protocole BORLOO,
- ne peut aider la famille **sans sa collaboration**,
- évalue la nécessité de **mettre en place un autre intervenant** selon les difficultés familiales, comme une TISF.

### ▪ rapport AEMO n°2

La CESF :

- intervient en **binôme** avec l'ES :
  - en raison de la méfiance de la mère vis-à-vis des professionnels socio-éducatifs : rôle de médiateur, de **soutien à l'ES**,
  - en raison des **difficultés financières** constantes,
    - pour permettre aux intervenants de prendre du **recul**, de ne pas s'alarmer,
- accompagne la mère pour les **achats alimentaires**, dans un souci d'économie dans les dépenses (la mère a tendance à considérer cette démarche comme régulière et durable),
- **accompagne** dans la **résolution des dettes** (mais la mère va à l'encontre des conseils donnés en se ré-endettant, contractant des abonnements...),
- **évalue** la nécessité de la mise en place d'une **mesure de curatelle** et si possible, la sollicite,
- apporte son aide dans les **démarches de relogement**.

### ▪ rapport AEMO n°3

#### La CESF :

- intervient car la mère est en grande **difficulté sociale** et connaît une **situation très précaire**,
- **évalue** la situation **financière, locative et matérielle**,
- de par son ancienneté sur le poste, est un « **lien fixe** » pour la famille,
- intervient sur l'aide au **budget, l'aide et le soutien financiers** pour les départs en colonie, cantines et centre aéré,
- **analyse** l'impossibilité d'accéder à un logement autonome en raison de la précarité du budget de la famille,
- accompagne la famille dans un processus de **relogement**,
- a permis de mettre en avant que la « **réalité socio-économique très difficile fige toute tentative de changement dans la famille** ». « La mesure a été ordonnée pour des raisons de **précarité sociale** et éducative... la situation stagne malgré les efforts pour encourager le changement ».

### ▪ rapport AEMO n°4

#### La CESF :

- intervient car la **situation socio-économique** est inquiétante,
- apporte une aide dans **l'accès dans les lieux** et le paiement de la caution,
- recueille les **difficultés financières** livrées par la famille,
- mène des entretiens qui permettent de **faire prendre conscience** à la mère de famille la modification de son statut socio-économique (la mère connaît une dégradation de sa situation financière en lien avec des problèmes de santé),
- effectue un travail sur les crédits à la consommation, sur la **gestion inadaptée** de la mère par rapport à ses ressources et monte un dossier de **surendettement**,
- sollicite des **aides** sociales et des colis alimentaires,
- travaille sur l'**apprentissage** de « vivre avec ses moyens »,
- **implique** l'adolescente dans la **gestion du logement** pour aider sa mère : rangement, entretien du linge ; et travaille sur les exigences inadaptées que peut avoir l'adolescente en matière d'**achats**,
- intervient dans l'aide et le conseil dans la **gestion et l'organisation du quotidien** de la famille (en lien avec les problèmes de santé de la mère),
- pose comme objectif du renouvellement de la mesure : **l'importance du soutien social et budgétaire** sur le plan administratif pour cette mère.

### ▪ rapport AEMO n°5

#### La CESF :

- intervient pour des problèmes liés au **logement** : mesure d'expulsion pour des impayés de loyer,
- demande la mise en place de **mesure de tutelle** (ce que la mère refuse),
- **analyse** la situation financière, matérielle, locative,
- liste les **démarches** effectuées par la famille,
- fait le **médiateur** entre les différents partenaires sociaux,
- travaille en **partenariat** avec la CAMS.

#### ▪ rapport AEMO n°6

##### La CESF :

- travaille en **partenariat** avec l'AS de secteur,
- intervient sur les **dettes** énergies par le biais d'aide pour éviter les coupures,
- travaille en **partenariat** avec AGIS 06,
- fait **l'état des lieux** des lieux des dettes et des démarches effectuées par la famille,
- porte un regard sur la **tenue et l'entretien du logement**,
- essaye de travailler sur le **budget**,
- propose la mise en place de prélèvements mensuels pour une **meilleure gestion budgétaire**,
- propose la mise en place d'une **mesure de tutelle** quand son intervention atteint ses limites,
- propose une aide à la gestion du budget et dans les démarches administratives.

#### ▪ rapport AEMO n°7

##### La CESF :

- intervient suite à la **sollicitation de la CAMS** concernant des difficultés financières rencontrées par la famille,
- sollicite des **aides financières**,
- propose un **accompagnement** pour constituer des dossiers administratifs (cantines, bourses) relatifs à la **scolarisation des enfants**,
- **analyse** que la famille est « désorganisée, démunie », « passive » face aux questions d'ordre social,
- **vérifie** les droits CPAM, le renouvellement de la CMU et s'il existe des dettes de soins,
- **mobilise** la mère sur sa situation sociale et la soutient dans ses démarches.

#### ▪ rapport AEMO n°8

##### La CESF :

- est appelée « **conseillère financière** »,
- est sollicitée par la famille pour des **aides alimentaires**,
- **analyse** la situation sociale et financière (« problématique et inquiétante »),
- constate une situation de **surendettement** (dettes électricité, eau, cantine, téléphone, loyer...),
- travaille en **partenariat avec la CAMS**,
- **ne peut pas intervenir si la famille ne collabore pas** en fournissant les justificatifs (factures, relevés de compte...),
- essaye de convaincre la famille de la nécessité de la mise en place d'une **mesure de tutelle**, et si refus la sollicite auprès du Juge pour Enfants,
- propose la reprise du paiement du loyer pour assainir la situation, remettre l'allocation logement et **éviter l'expulsion**,
- **se met en contact avec le propriétaire** pour trouver des arrangements,
- cherche à éviter les **coupures d'énergie**,
- **est attendue par la famille** pour la reloger, pour l'aider,
- **dispense des conseils**, que la famille n'accepte pas,
- intervient quand la famille « **baisse les bras, ne peut plus faire face** »,
- apporte une **aide dans les papiers**,
- intervient dans les **procédures d'expulsion**.

**ANNEXE XV : Tableau comparatif ASS - CESF - ES  
en région Provence Alpes Côte d'Azur<sup>31</sup>**

	<b>ASS</b>	<b>CESF</b>	<b>ES</b>
Nombre	<b>4927</b>	<b>1380</b>	<b>7609</b>
Part des femmes en %	<b>95%</b>	<b>89%</b>	<b>64%</b>
Pyramide des âges :			
- entre 25-29 ans		<b>14%</b>	<b>10%</b>
- entre 30-34 ans		<b>16%</b>	<b>10%</b>
-entre 35-39 ans			<b>10%</b>
-entre 40-45 ans	<b>17%</b>		
-entre 50-54 ans	<b>15%</b>		
Conditions d'emploi :			
- en emploi salarié	100%	100%	100%
- dont à temps plein	70%	73%	80%
- dont à temps partiel	30%	27%	20%
- titulaires de la fonction publique	<b>60%</b>	24%	23%
Secteur d'activité :			
- dans l'action sociale	32%	40%	57%
- dans la santé	14%	6%	7%
Nombre de centres de formation	5	4	5
Âge moyen d'entrée en formation	24 ans	<i>En dernière année :</i> 22 ans	24 ans
Situation à l'entrée en formation :		<i>En dernière année :</i>	
- sortant d'études secondaires	26%	93%	18%
- niveau baccalauréat	60%		48%
- classes préparatoires			21%
- niveau bac+2		99%	
- diplôme de 2ème ou 3ème cycle univ.			20%
- BEP "carrières sanitaires et sociales"		1%	
- employé dans le secteur social ou médico-social		4%	20%
- employé dans un autre secteur que le médico-social	23%		
Etudiants 2007/2008 en dernière année	257	76	322
- proportion de femmes	<b>95%</b>	<b>97%</b>	<b>74%</b>
Diplômés en 2007	<b>159</b>	<b>57</b>	<b>276</b>
Part des formations par département			
- formés dans les Bouches-du-Rhône	47%	80%	55%
- formés dans les Alpes Maritimes	24%	20%	22%
- formés dans le Var	18%		14%
- formés dans le Vaucluse	11%		9%

<sup>31</sup> Tableau réalisé avec les données du rapport Insee-ORM-Région 2010 *Dynamique des métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle & sportive* - Insee - Rapport d'étude n° 30 - Juin 2010.

## Annexe XVI : Eléments quantitatifs et Profil sociologique du public suivi en AEMO

L'Association Montjoye a décidé, pour le rapport d'activité 2007, de mettre en évidence certains éléments spécifiques concernant les problématiques auxquelles les intervenants des équipes doivent faire face et pour lesquelles ils ont du adapter leurs actions éducatives, au bénéfice des mineurs accueillis. Une étude précise a été menée sur les mesures d'AEMO qui ont été orientées vers les équipes de Grasse et Nice centre.

### 1. Tableau : Profil des familles suivies en AEMO<sup>32</sup>

AUTORITE PARENTALE	exercée par les deux parents	exercée par un seul parent		
	<b>37%</b>	<b>63%</b>		
ACTIVITE PROFESSIONNELLE	sans activité	chômage	ouvriers/ employés	cadre moyens/ supérieurs
mère	<b>62%</b>	<b>2%</b>	<b>22%</b>	<b>2%</b>
père		<b>14%</b>	<b>30%</b>	<b>8%</b>
RESSOURCES FINANCIERES DU FOYER DES ENFANTS	un salaire	Revenus de Redistributions Sociales	allocation chômage	salaire + R. R. S.
	<b>25%</b>	<b>38%</b>	<b>5%</b>	<b>36%</b>
SITUATION DE L'HABITAT	locataire	propriétaire	autres: CHRS, squat, hébergé	
	<b>80%</b>	<b>14%</b>	<b>6%</b>	
SITUATION FINANCIERE	instable	surendettement (dossier BDF)		
	<b>50%</b>	<b>8%</b>		
SUIVI SOCIAL	par la CESF de l'AEMO	déléguée à la tutelle	par une ASS: CAMS, CAF...	
	<b>25%</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	

- L'autorité parentale est légalement conjointe dans 63% des cas
- Concernant l'activité professionnelle des parents on note une importante proportion de pères dont l'activité professionnelle est inconnue, alors qu'une part très importante des mères, 62% est sans activité professionnelle. Pour les autres, 30% des pères et 22% des mères sont ouvriers ou employés, 14% des pères déclarent être au chômage pour seulement 2% des mères, 8% des pères, et 2% des mères sont cadres moyens ou supérieurs
- Les ressources financières du foyer des enfants (majoritairement celui de la mère) se répartissent entre 25% des mères disposant uniquement d'un salaire, 38% ne percevant que des revenus de redistribution sociale et 5% perçoivent les ASSEDIC. 36% cumulent salaires et revenus de redistribution. Si l'on considère que le niveau professionnel est un paramètre influant dans les situations financières des familles, on peut en déduire que l'ensemble des données atteste de la faiblesse économique des foyers de vie des enfants. Sans compter que les paiements des pensions alimentaires sont le plus souvent irréguliers et sources d'innombrables conflits.
- La situation de l'habitat indique que 80% des familles sont locataires et que 14% sont propriétaires ou en accession à la propriété. Les autres sont logées soit dans des squats, soit en CHRS, soit à titre gracieux.
- Il en résulte que la situation financière des foyers où vivent les enfants est instable dans 50% des cas (endettement à plusieurs niveaux, 8% en dossier de surendettement Banque de France)

<sup>32</sup> Tableau créé avec les éléments du rapport d'activité 2007.

- 50% des familles n'expriment pas de difficultés sociales (ce qui ne signifie pas forcément qu'elles n'en ont pas). Les autres sont aidées seulement pour 25% par les conseillères ESF de l'AEMO (les plus lourdement en difficulté financière, ou celles qui mettent en avant une difficulté financière directement associée à leur défaillance de la protection des enfants), 8% sont suivies par une déléguée à la tutelle et, 14% disent aller voir ponctuellement les assistantes sociales des CAMS ou d'autres services sociaux (hôpital, CPAM, CAF).

▪ **2. Tableau : Profil des familles suivies par les CESF en AEMO**

SITUATION FAMILIALE	monoparentale	en couple		
	75%	25%		
ACTIVITE PROFESSIONNELLE	CDI	activité professionnelle précaire		
	20%	80%		
ALLOCATAIRES DE MINIMAS SOCIAUX	74%			
SITUATION FINANCIERE	stable	précaire	surendettée	
	11%	76%	13%	
HABITAT	propriétaire	bailleur privé	bailleur social	hébergé
	3%	48%	43%	6%

Les 25% des familles accompagnées sur le plan social par les conseillères ESF de l'équipe d'AEMO ont le profil suivant (selon les résultats d'un questionnaire passé auprès de chacune d'entre-elles) :

- Situation familiale : famille monoparentale 75%, en couple 25%
- Activité professionnelle : CDI 20%, activité professionnelle précaire 80%
- Familles percevant les minimas sociaux : 74%
- Situations financières : stable 11%, précaire 76%, surendettée 13%
- Situation de l'habitat : propriétaire ou accession 3%, bailleur privé 48%, bailleur social 43%, hébergé 6%.

▪ **3. Tableau : Profil des enfants suivis en AEMO**

SEXE	garçon	filles		
	55%	45%		
COMPOSITION FAMILIALE	mère seule	père seul	grands-parents	avec les 2 parents
	40%	14%	14%	22%
SITUATION MATRIMONIALE DES PARENTS	divorcés	séparés	célibataires	
	34%	22%	mères: 18%	
			pères: 4%	
SANTÉ	sans problème	avec problèmes repérés		
	62%	28%		
		problème psy.	22%	
		problème psy. + physique	6%	
		sans prise en charge	4%	
		suivi hôpital	8%	
		CMP	12%	
	suivi secteur libéral	4%		
ACTIVITE PERISCOLAIRE (sportive ou culturelle)	au moins une activité	sans activité		
	22%	78%		

Les statistiques montrent une moyenne de 1,6 jeunes par famille.

- 55% des jeunes suivis sont des garçons
- Les tranches d'âge des enfants (établies selon le découpage 0/5 ans, 6/10 ans, 11/13 ans, 14/16 ans et 17/18 ans) sont pratiquement réparties également
- 68% des jeunes vivent dans une famille dite monoparentale (mère seule 40%, père seul 14%, et 14% avec l'un de ses grands-parents)

- les enfants connaissent plusieurs recompositions familiales, si l'on considère les situations matrimoniales des pères et des mères de chaque enfant (34% sont divorcés, 22% séparés alors que seulement 18% des mères et 4% des pères indiquent être restés célibataires)
- Ainsi 22% des jeunes vivent avec leurs 2 parents
- Une majorité d'enfants n'ont pas été repérés comme ayant des problèmes de santé (62%) ; pour les autres 28% : 22% ont des problèmes d'ordre psychologique et 6% cumulent des problèmes d'ordre psychologiques et physiques ; 4% des enfants présentant des problèmes de santé ne sont pas pris en charge par des structures médico-sociales, 8% sont suivis par l'hôpital et 12% par les structures de type CMP et 4% sont suivis par le secteur libéral
- Une large majorité des jeunes, 78% ne pratique aucune activité péri-scolaire (sportive ou culturelle). Ce chiffre est à mettre en lien avec l'importance de difficultés financières du foyer dans lequel vivent les enfants.

Ce profil est selon une moyenne, majoritairement celui d'un enfant vivant plutôt dans une famille monoparentale après avoir connu plusieurs recompositions familiales, l'autorité familiale est conjointe, mais peut être exercée par la mère seule.

Environ un enfant sur quatre connaît une difficulté d'ordre psychologique prise en charge dans le secteur public ou médico-social. Une large majorité ne pratique pas d'activité extra-scolaire et suit un cursus scolaire quasi stable en maternelle/primaire, qui devient plus chaotique au moment du collège, débouchant quelquefois sur un apprentissage mais très rarement dans le secondaire.

Les ressources familiales du foyer dans lequel vivent les enfants sont plutôt précaires, même lorsque les parents exercent une activité professionnelle (ouvriers et employés pour 1/3 d'entre eux). Les mères sont à plus de 60% sans activité professionnelle et la plupart des familles perçoit des minimas sociaux (RMI, API, AAH).

La moitié des enfants vit dans une situation financière instable, voire d'endettement.

NOM  <b>CAIVEAU</b>	Prénom  <b>Flore</b>	Session de soutenance : <b>Décembre 2011</b>
FORMATION :  <b>DIPLOME D'ETAT D'INGENIERIE SOCIALE</b>		
TITRE <b>LES APPARTENANCES DE METIER DES CONSEILLERES EN ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE, <i>Un paradoxe identitaire entre technicité et polyvalence</i></b>		
RESUME (250 à 350 mots)  Intégrées dans le champ du travail social par la création du diplôme d'Etat en 1973, les Conseillères en Economie Sociale Familiale continuent d'en revendiquer leur appartenance. Les représentations sociales persistantes sur le métier, héritées de l'enseignement ménager, orientent leurs recrutements, leurs missions et parfois leurs pratiques professionnelles.  L'objectif de cette recherche est d'étudier les représentations à l'œuvre sur ce métier et de les mettre en perspective avec les perceptions et les pratiques professionnelles des CESF. Le constat d'une problématique autour de la reconnaissance du métier de CESF fait émerger l'hypothèse d'une identité de métier incertaine et paradoxale. Elle interroge également ses références fondamentales.  L'analyse du concept de reconnaissance met en exergue la nécessité d'être distinct dans son identité et ses modalités d'actions, pour être reconnu. Par leurs discours et leurs pratiques, les CESF affichent une identité affirmée, en lien avec le référentiel de leur métier. Leurs références : l'économie, le social, la famille, inscrites dans le domaine du quotidien orientent leurs pratiques. Leurs appartenances de métier vont ainsi s'élaborer par la formation initiale puis évoluer avec l'expérience professionnelle. C'est ici, que se jouera le paradoxe identitaire lié aux commandes institutionnelles, au travail en équipe pluridisciplinaire et aux attentes partenariales. Entre une place subalterne, cantonnée à la sphère budgétaire et à la technicité, et les demandes de polyvalence de l'institution et des partenaires, les CESF doivent lutter pour la reconnaissance de la spécificité de leur métier.  Si l'incertitude est facteur d'autonomie dans les pratiques, l'indistinction créée, à terme, une déqualification, susceptible de concerner tous les métiers du social.		
MOT CLES <b>IDENTITES, APPARTENANCE DE METIER, RECONNAISSANCE, REPRESENTATIONS SOCIALES, QUOTIDIEN, CONSEIL, TECHNICITE, PROTECTION DE L'ENFANCE, PRATIQUES PROFESSIONNELLES, EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE, PARTENARIAT</b>		
NOMBRE DE PAGE : <b>103</b>	Volume(s) annexé(s) : 0 <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>	