

ÉDITORIAL

Stéphane Fournal

Directeur général de l'IRTS de Champagne-Ardenne

L'assistant·e familial·e, un·e travailleur·euse social·e comme les autres ?

Le code de l'action sociale et des familles définit dans son livre quatrième, les métiers du travail social. C'est ainsi que réglementairement, nous retrouvons l'environnement des assistant·e·s familiaux·ales associé à celui des assistant·e·s maternel·le·s.

Cette profession qui a pour objectif de procurer à la personne accueillie des conditions de vie permettant de poursuivre son développement physique, psychique, affectif ainsi que sa socialisation, se singularise par le partage de l'intimité, ou la création d'une intimité nouvelle. Comme le précise Jean-Pierre Sune¹ ce sont bien sûr l'intimité de l'enfant, celle de la famille de l'enfant, mais également celle de la famille d'accueil dans son ensemble. Quelle aventure au demeurant risquée ! Risquée bien sûr pour l'assistant·e familial·e et ses proches, mais également pour l'enfant « partagé, divisé, qui lutte pour et contre son appartenance tantôt à l'une, tantôt à l'autre des familles »².

C'est bien avec cette place particulière que l'assistant·e familial·e fait partie des travailleur·euse·s nécessitant, non pas du bon sens au quotidien, mais de vraies compétences afin de participer à la réflexion de protection, de soin, d'insertion sociale, scolaire...

C'est à l'occasion d'un tournant pour notre institut, mais sans doute aussi pour cette profession, que nous avons voulu faire un numéro spécial sur les assistant·e·s familiaux·ales.

Tout d'abord, pour notre institut. En effet, notre responsable de formation Roseline Fouarge ayant fait valoir ses droits à la retraite, c'est une page qui se tourne.

Vous retrouverez dans ce numéro, son analyse sur des éléments sociologiques tirés de plusieurs années

d'observations de nos apprenants et/ou candidats au diplôme d'État. Bien sûr, l'IRTS CA n'ayant pas été retenu sur l'ensemble des appels d'offres émis par les départements de la Champagne-Ardenne, cette photographie ne saurait être la représentation exacte des assistant·e·s familiaux·ales. Le témoin est désormais

formation, mais également tout le travail des professionnel·le·s extérieur·e·s qui nous ont accompagné·e·s pour aboutir à une formation qualifiée, à l'occasion d'un comité de pilotage, de « dentelle » par une représentante du Conseil départemental des Ardennes.

ASSISTANT·E FAMILIAL·E

Enjeux d'un métier en pleine mutation

passé à Brigitte Jeanson, notre nouvelle responsable de la formation. Tournant également pour ces professionnel·le·s ou futur·e·s professionnel·le·s, puisque le référentiel de formation est en pleine réécriture, et un passage d'un diplôme de niveau 3 à niveau 4 semble se dessiner. Mais de nombreuses questions d'importance restent encore en suspens avant une mise en application : nombre d'heures de formation et activité, non obligation de l'obtention du diplôme ainsi que reconnaissance et attractivité du métier... Nous vous tiendrons informés par le biais de nos newsletters. Je profite de l'occasion pour saluer tout le travail durant ces années, bien sûr de Roseline Fouarge, la responsable de la formation, de Madjoubia Boudjelal, l'assistante de la



Photographies de Roseline Fouarge (à gauche) et de Brigitte Jeanson.

- 1 Jean-Pierre Sune, Eres, « Empan » 2010/4 n°80
- 2 M David, Le placement Familial, de la pratique à la théorie, Paris, ESF, 1997.



2

25 ANS DE PROFESSIONNALISATION DES ASSISTANT·E·S FAMILIAUX·ALES : UN BILAN EN DEMI-TEINTE

par Roseline Fouarge.



Propos introductifs

L'intérêt pour l'accueil familial n'est pas nouveau à l'IRTSCA. Depuis 1995, la formation est dispensée à ces professionnel·le·s et plusieurs journées d'études ont eu lieu regroupant un grand nombre d'acteur·rice·s³.

C'est en tant que formatrice dans ce projet initial et aussi en tant que responsable de la formation des assistant·e·s familiaux·ales durant quinze années, que j'ai pu observer (aidée de l'équipe de formateur·rice·s) au fur et à mesure du déroulé des modules de formation et via une observation statistique (voir encadré), une évolution des publics mais aussi des pratiques professionnelles.

Partant de ces observations, cet article se veut présenter les différents impacts de ce mouvement de professionnalisation et émettre des propositions au moment où de nouvelles orientations législatives tentent de se dessiner. Car, bien que légitime et souhaité par les professionnel·le·s de l'accueil familial, ce processus de professionnalisation ne leur donne pas entière satisfaction. Il fait ressortir, entre autres, le peu de prise en compte de la singularité de ce travail social qui s'exerce au sein de la famille.

Dans un premier temps, nous allons donc présenter les évolutions du public à partir de l'analyse des questionnaires proposés aux stagiaires en début de formation. Ceci en lien avec les évolutions législatives et leur impact sur l'activité d'accueil familial faisant passer celle-ci d'un métier féminin et vocationnel à une profession exercée aussi par des hommes, voire des couples.

Nous examinerons ensuite les particularités inhérentes à ce métier (superposition de la sphère professionnelle, de la sphère privée et parfois de la sphère intime) qui nous font dire que les assistant·e·s familiaux·ales « ne sont pas des travailleurs sociaux comme les autres ».

La question de la formation suivra puisqu'elle nous anime depuis toutes ces années, et qu'elle se veut tenir compte justement de cette spécificité du métier. Nous formulerons ainsi un certain nombre de préconisations potentiellement susceptibles de rendre cette professionnalisation plus aboutie.

Une double évolution

Évolution législative : trois lois de professionnalisation

« L'accueil familial d'enfants a, en France, une longue histoire. En effet, dès le XVII^e siècle, se met en place à Paris, de façon pensée et organisée, le placement en nourrice des enfants abandonnés afin de les protéger d'une mort prématurée. (...) De ce long passé, quelques traces demeurent dans les pratiques actuelles »⁴.

Aujourd'hui, « L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil »⁵.

Il·elle exerce sa profession comme salarié·e de personnes morales de droit public (conseil départemental) ou de personnes morales de droit privé (associations).

Sans reprendre la totalité de la (longue) histoire de ce métier, nous noterons qu'au cours des dernières décennies, des lois et un certain nombre de dispositions conventionnelles ont organisé et structuré la profession des « assistantes maternelles à titre permanent » devenues « assistant familial » (on note l'emploi du masculin) ou « assistante familiale » en 2005.

Une première loi⁶ en 1977 bouleverse le secteur en créant un statut

3 Actes de la journée d'étude du 15 novembre 2013 : Assistant familial, une profession sociale singulière. A consulter sur <https://irtsca.fr/2013-actesje-pdf>

4 Oui, Anne. « Chapitre 1. Un métier inscrit dans l'histoire de la protection de l'enfance », *Assistant familial*. Sous la direction de Oui Anne. Dunod, 2019, pp. 5-19.

5 Article L421-2 du code de l'action sociale et des familles.

6 Loi n° 77-505 du 17 mai 1977 relative aux assistantes maternelles.

Les assistant·e·s familiaux·ales « ne sont pas des travailleurs sociaux comme les autres ».

professionnel pour les nourrices. Ce statut comprend un agrément, une formation et une rémunération légalement fixée.

En 1992, une seconde loi⁷ vise l'amélioration des conditions d'accueil de l'enfant en instaurant, entre autres, un dispositif de formation obligatoire. La durée en est fixée à soixante heures pour l'accueil de jour et à cent vingt pour l'accueil permanent. À compter de cette loi, tout·e employeur·euse se doit d'assurer auprès de chaque assistante maternelle à titre permanent, un accompagnement par une équipe qualifiée dans les domaines du social, de l'éducatif, du psychologique et du médical. Pour l'accueil familial, il se doit aussi d'organiser une consultation de cet·te acteur·rice dans les décisions qui concernent l'enfant. Le conditionnement de l'accès à l'exercice du métier et le contrôle de l'activité marquent un premier mouvement de professionnalisation.

Une troisième loi en 2005⁸, au-delà de la distinction qu'elle opère entre assistante maternelle (accueil de jour) et assistant·e familial·e (accueil permanent), inaugure une réforme du statut qui introduit des changements importants dans la conception même du métier. Concernant les assistant·e·s familiaux·ales, ce texte vise à améliorer nettement leur statut que ce soit sur le plan de leurs droits de salarié·e·s (droit aux congés, droit syndical, modification de la rémunération, etc.) que de la formation (trois cents heures de formation qualifiante avec possibilité de passer un diplôme) ou de l'intégration du·de la professionnel·le dans les équipes de travailleur·euse·s sociaux·ales en protection de l'enfance. L'assistant·e familial·e est considéré·e comme un travailleur·e social·e à part entière et le diplôme d'État d'assistant familial (DEAF) est le quatorzième diplôme d'État du travail social même si l'obtention de ce dernier n'est pas obligatoire pour exercer. Notons aussi que l'assistant·e familial·e n'est, à ce jour, toujours pas titulaire de la fonction publique territoriale.

En 2005, on pouvait constater deux mouvements chez ces professionnel·le·s qui pour certain·e·s avaient envie d'être reconnu·e·s comme travailleur·e·s sociaux·ales et travailler en équipe et pour d'autres craignaient de perdre le cœur du métier. En d'autres mots, et à ce jour, qu'est-ce que la professionnalisation apporte de plus dans la prise en charge de l'enfant séparé de sa famille ? Mais aussi : ne risque-t-elle pas de laisser de côté des éléments essentiels constitutifs de ce métier particulier ?

La question est cruciale quand on sait que, pour les professionnel·e·s de l'accueil familial, la frontière entre la sphère privée et la sphère professionnelle est subtile voire inexistante.

Le lieu de travail est le domicile. Le temps de travail est celui de la vie

privée. L'outil de travail est l'ensemble de la famille. La qualification porte sur la personne de l'assistant·e familial·e, mais l'enfant est confié à une « famille d'accueil ». Même si les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles apportent un accompagnement nécessaire, même si les référentiels du travail social prônent l'injonction « d'une distance professionnelle », les familles d'accueil se retrouvent souvent à utiliser leurs propres ressources familiales dans le quotidien avec l'enfant. Car entre le travail réel et le travail prescrit, il existe une foule de « petits riens » dans les actes comme dans les relations, qui sont inventés et proposés par les familles d'accueil d'une manière spécifique à chaque enfant.

Évolution du public : un public homogène du profil des assistant·e·s familiaux·ales formé·e·s à l'IRTS CA entre 2007 et 2018

Au niveau national, il existe encore peu d'écrits sur le profil et les trajectoires de vie de ces travailleur·euse·s sociaux·ales. La pénurie redoutée par les pouvoirs publics incite cependant à des études prochaines.

L'IRTS CA ayant eu en charge la formation de ces professionnel·le·s depuis la loi de professionnalisation de 2005 sur cinq départements, il nous a semblé intéressant dès le départ d'enrichir notre connaissance de ces personnels afin de proposer une formation adaptée à leur profil, leur trajectoire mais aussi au contexte dans lequel se déroule la réalité de leur quotidien. Par conséquent, nous avons mené une enquête auprès de chaque assistant·e familial·e à son entrée en formation⁹ (voir encadré).

Des investigations¹⁰ plus ciblées ont été menées pour enrichir qualitativement cette enquête.

■ Des profils socio-démographiques homogènes

Sexe : en 2005, au début de cette nouvelle formation, la population est presque essentiellement féminine. En 2011, nous dénombrons 10 % d'hommes et en 2018, ces derniers atteignent les 20 %.

Vie en couple : plus des trois quarts sont mariés et 15 % sont déclarés en vie maritale. Moins de 8 % déclarent vivre seul·e·s.

Classe d'âge : la grande majorité des assistant·e·s familiaux·ales ont entre 34 et 50 ans (près des deux tiers) et un quart a plus de 50 ans.

L'habitat est rural : deux tiers habitent dans une commune de moins de 2000 habitants et près d'un quart dans des communes entre 2000 et 10000 habitants. Il est cependant à noter que, même

7 Loi n°92-642 du 12 juillet 1992 relative aux assistantes maternelles.

8 Loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux.

9 Enquête statistique IRTSCA auprès de 850 assistants familiaux entre 2005 et 2020 : 700 en Champagne-Ardenne et 150 pour le Conseil départemental de l'Aisne.

10 Plusieurs investigations : Analyse de contenu de 100 « présentations personnelles » des assistants familiaux en 2007/2008 et 100 en 2016/2018. ; analyse de contenu de 92 présentations personnelles d'assistants familiaux hommes (75%) de la population totale ayant suivi la formation ; exploitation d'un questionnaire renseigné par 22 couples d'assistants familiaux sur les aspects du travail en couple professionnel.

4

Note méthodologique concernant l'enquête statistique sur le profil des assistants familiaux à l'entrée en formation

850 questionnaires ont été soumis aux assistant-e-s familiaux-ales au moment de leur entrée en formation.

Le premier questionnaire a été renseigné par 444 personnes entre 2007 et 2012.

Le second questionnaire concerne les entrants, 406 personnes entre 2013 et 2018.

Les deux versions comportent le même cœur de questions (58 au total) qui portent sur sept thèmes : au-delà des informations socio-démographiques classiques, le passé professionnel, les formations suivies et les qualifications obtenues, l'exercice du métier et les projets professionnels.

Les résultats ont été traités à l'aide du logiciel Sphinx. Ils concernent soit la totalité des réponses, soit les deux cohortes considérées séparément pour, précisément, saisir les évolutions. Outre les tris à plat, on a aussi réalisé des tris croisés pour vérifier le poids de certaines variables (âge, niveau de qualification, sexe, lieu de résidence, etc.).

s'ils habitent dans de petites communes, ces professionnel-le-s ne sont pas isolé-e-s en campagne. Ils-elles vivent à moins de 10 km d'un équipement socioculturel (pour les deux tiers) et à moins de 10 km d'un équipement sportif (pour les trois quarts). Près de 80 % des assistant-e-s familiaux-ales sont propriétaires de leur habitation ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale qui est de 58 %. 95 % habitent en maison individuelle contre 5 % en habitat collectif. La maison, et le terrain alentour, a une grande importance. Elle est le lieu de vie de la famille et devient aussi le lieu d'accueil des enfants.

Un métier à temps plein : ces professionnel-le-s n'exercent pas d'autres emplois que celui d'accueil familial. Si 10 % d'entre eux ont une activité extérieure, celle-ci se limite à quelques heures par semaine et n'enfreint pas le déroulement des obligations dues à l'accueil.

La carrière professionnelle en amont : les assistant-e-s familiaux-ales ont tous et toutes eu une carrière professionnelle avant de demander l'agrément. La quasi-totalité (96 %) avait occupé un ou plusieurs emplois avant de changer d'orientation ; cela signifie qu'ils-elles ont arrêté leur activité professionnelle antérieure pour demander l'agrément. Nos statistiques régionales montrent que 60 % étaient en contrat à durée indéterminée et que leur activité professionnelle était en lien avec une qualification ou un diplôme pour environ la moitié. Ce qui laisse penser qu'il ne s'agit pas d'un choix hasardeux ou par défaut mais bien d'un choix de reconversion.

Tableau n° 1 : comparatif des métiers exercés en amont par les assistants familiaux

	2007/2011 (n=444)	2012/2018 (n=406)
Aide à la personne	30,6 %	36,5 %
Métiers de la vente	22 %	20 %
Ouvriers	17,6 %	13,3 %
Employés, fonctionnaires	8 %	11,8 %
Artisans, chefs entreprise	7 %	10 %
Administratif	14,8 %	8,4 %

Le niveau d'études connaît une progression régulière : entre 2005 et 2020, nous constatons une élévation du niveau scolaire dans notre population. Nous passons de 34 % à 44 % pour les personnes ayant acquis le BAC ou BAC plus. Un comparatif avec une enquête de l'INSEE de 2019 indique que cette population se situe dans la moyenne nationale.

Les loisirs : Le-la professionnel-le de l'accueil familial pratique peu d'activités de loisirs pour lui-elle. 30 % des personnes disent pratiquer une activité sportive et moins de 10 % des activités culturelles. Quant aux activités d'engagement, elles sont à la marge. 4 % font partie d'associations de parents d'élèves et 1 % ont des activités d'élu-e syndical ou politique.

L'ensemble de ces données nous présente une population plutôt homogène et ceci sur toute la période d'enquête. Car si nous comparons les deux cohortes (2007/2012 et 2013/2018), nous ne constatons pas de changement significatif. Si ce n'est l'arrivée des hommes dans la profession de manière régulière et le niveau scolaire qui continue de monter, nous constatons que le profil ne change pas. Ceci peut interroger puisque cette troisième loi de professionnalisation aurait pu laisser supposer qu'un nouveau public allait demander l'agrément d'assistant-e familial-e. A ce jour, il n'en est rien, au moins pour la population interrogée.

■ Une profession choisie en toute connaissance de cause

Qu'est ce qui peut motiver ces personnes ayant toutes une activité professionnelle à se reconverter dans cette profession de l'accueil en impliquant l'ensemble de leur famille ?¹¹

Si l'on s'en tient aux réponses au questionnaire, que ce soit pour les

11 La dimension familiale est importante lors de l'attribution de l'agrément et donc de l'accès au métier. Il est attendu que l'ensemble des membres de la famille ait pu s'exprimer et donner son accord sur le projet.

femmes ou pour les hommes, chacune des motivations culmine avec des niveaux « important » ou « très important » autour de 80 %¹²:

Jusqu'à-là, rien de troublant étant donnée la teneur du métier. Mais si l'on regarde attentivement sur la durée étudiée, on ne trouve pas de différences entre les réponses de 2007 et celles de 2019. Cela revient-il à dire qu'il existerait une certaine stabilité aussi dans les motivations à exercer malgré le processus de professionnalisation. On aurait pu penser que l'exercice de responsabilités ou bien le fait de participer à un travail d'équipe allait monter en importance au fur et à mesure. Il n'en est rien.

Quand on aborde le domaine des motivations, nous savons que nous touchons à des choix plus ou moins conscients liés à l'histoire de vie. Et certaines ne se révèlent qu'au fur et à mesure de l'expérimentation du projet.

Afin d'obtenir des éléments plus qualitatifs sur cette question, nous avons élargi notre mode d'investigation avec l'analyse de contenu des fiches de « présentation personnelle » du livret de formation des assistant·e·s familiaux·ales : 100 entre 2007 et 2009 et 100 entre 2016 et 2019. Il en ressort que les familles d'accueil ne s'engagent pas dans cette aventure sans connaître la teneur du métier. Près de 80 % des AF connaissent très bien le métier avant de le choisir puisqu'ils le connaissent pour 45 % par la famille d'origine et 35 % par les relations amicales. On observait précédemment que le choix du métier était délibéré et non par défaut ; on voit ici qu'il est opéré en toute connaissance de cause.

■ Un projet qui a cheminé en famille

Pour l'ensemble, il s'agit d'un projet qui chemine en famille. La quasi-totalité des professionnel·le·s ayant encore des enfants sous leur toit expliquent qu'ils ont attendu que ceux-ci aient grandi pour demander l'agrément.

Ils disent tous qu'ils consultent leurs enfants avant de prendre la décision. Et souvent ils attendent plusieurs années avant de réaliser leur projet. Leurs enfants sont leur priorité. C'est en quelque sorte une certaine façon de les protéger, voire de protéger la famille puisqu'ils connaissent les difficultés du métier.

Les femmes s'essaient dans l'accueil d'enfants d'abord en étant assistantes maternelles. Et le couple vérifie par la même occasion si leurs enfants sont aptes et prêts à recevoir des enfants dans leur espace de vie.

On peut citer ici quelques verbatim qui illustrent notre propos :

« Vu l'âge de mes enfants et mon désir de m'occuper d'enfants j'ai effectué une demande d'agrément d'assistante maternelle en attendant ».

« J'ai attendu que le fils ait quitté la maison »

« Mes enfants n'étant pas OK, j'ai attendu qu'ils quittent le foyer pour réaliser mon désir ».

« Les enfants n'étaient pas prêts à partager leur mère »

En tout état de cause, c'est toujours une décision mûrement réfléchie. La famille est grandement concertée, quelquefois même la famille élargie, voire les amis. Besoin d'une approbation ? D'un soutien ? D'une reconnaissance ? D'une réparation ? C'est parfois un peu de tout cela qui se niche dans ce besoin.

« Nous avons discuté du projet avec mon mari car j'étais consciente des difficultés du métier ».

« Il a fallu que je négocie avec mon mari qui a toujours connu ce métier de par sa famille ».

« J'ai fait les démarches avec l'appui de ma famille »

« Nous avons mis un an pour mûrir le projet en famille ».

« Le projet a été discuté en famille pour protéger les enfants ».

Ces citations montrent bien qu'il s'agit avant tout d'un projet familial, plus que d'un projet professionnel personnel.

« Assistante familiale me permet d'avoir une grande famille et de m'occuper d'enfants »

■ Une priorité donnée à la vie de famille

La famille, plutôt traditionnelle comme nous avons pu le voir dans les profils sociodémographiques, est le socle sur lequel la motivation peut s'épanouir. La famille est d'une grande importance. Les assistant·e·s familiaux·ales expliquent le besoin et la satisfaction d'élever leurs enfants à domicile. Lorsque les métiers antérieurs conciliaient difficilement vie professionnelle et vie familiale, ces professionnel·le·s ont préféré changer de métier ou bien cela a été l'occasion de demander un congé parental. Que ce soient les hommes ou les femmes, pour près de la moitié, le besoin de profiter d'une vie de famille est mentionné.

« J'avais une grande maison pour accueillir ; quand la maison se vida... J'ai demandé l'agrément ».

« Assistante familiale me permet d'avoir une grande famille et de m'occuper d'enfants ».

Suite ●●●

12 Question posée : attribuer une note de 1 à 4 pour qualifier l'importance de ces propositions pour votre choix de métier : exercer un métier à domicile, s'occuper d'enfants, disposer de revenus stables, continuer à élever mes propres enfants, aider des enfants en difficulté, avoir des responsabilités professionnelles, faire partie d'une équipe, j'ai toujours su que je ferais ce métier. (1 sans importance, 2 peu important, 3 assez important, 4 très important).

6

« En tant que chef de magasin j'avais des horaires compliqués pour ma vie de famille ».
« J'éprouvais des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale ».

« J'ai souhaité être plus disponible à la maison et j'ai donc changé de métier ».

« J'ai besoin de vivre en famille ».

Nous avons constaté par ailleurs qu'un quart des professionnels disent avoir connu l'expérience de l'accueil dans leur enfance. La culture de l'accueil en famille et du partage n'est donc pas nouvelle.

« Ma mère a gardé une fillette pendant 8 ans ».

« Mes parents accueillaient des enfants du secours populaire ».

« Ma mère était famille d'accueil pour personnes âgées ».

« Ma mère a élevé ma nièce durant plusieurs années ».

« J'ai été placée chez ma tante quelques temps ».

« J'ai grandi avec des enfants élevés en famille d'accueil ».

L'importance de la famille et de la culture de l'accueil constituent des caractéristiques significatives dans cette population de professionnel·le·s de l'accueil familial.

■ Un métier où l'aspect vocationnel est bien présent

Loin des critères de professionnalisation de cette activité autrefois maternelle, nous abordons ici l'aspect vocationnel.

Dans les réponses au questionnaire général, plus de la moitié des professionnel·le·s disent que ce métier est une évidence.

Notre investigation qualitative arrive à peu près au même résultat que ce soit pour les entrant·e·s en formation à partir de 2005 ou pour les entrant·e·s les plus récent·e·s.

Un des sens du terme vocation recouvre une « inclination, penchant impérieux qu'un individu ressent pour une profession, une activité ou un genre de vie », l'étymologie

renvoyant à la notion d'appel, souvent dans le domaine du religieux¹³. C'est d'ailleurs un des sens de profession identifié par Claude DUBAR et Pierre TRIPIER¹⁴.

Chez les assistant·e·s familiaux·ales, cet appel existe mais peut rester en sommeil de nombreuses années comme nous l'avons vu plus haut, en attendant que les conditions soient réunies. Ou bien un évènement (séparation, licenciement, déménagement...) vient remettre cet engagement au-devant de la scène, voire le précipiter.

Cette vocation est clairement exprimée comme quelque chose qui est ancrée depuis longtemps, bien souvent depuis l'enfance ; elle a à voir avec le besoin de s'occuper d'enfants en difficultés, et aussi la volonté d'offrir un accueil au sein de sa propre

j'accueillerais dans ma maison des enfants qui traversent des difficultés ; je suis très fière d'avoir choisi ce métier : assistante familiale ».

« Cet appel en moi sonnait telle une évidence »
« A 50 ans, j'ai demandé mon agrément ; je voulais réaliser le projet qui me tenait à cœur : être AF ».

« Avec le recul, je suis sûre d'avoir trouvé ma place. Ce choix était une évidence liée certainement à mon histoire ».

« Dans mon métier, j'avais l'impression de passer à côté de quelque chose ; être AF est devenu une évidence.

« J'ai profité de cette période (congé parental) pour essayer de tenir ma promesse que je m'étais faite étant enfant qui était d'aider des enfants en difficulté. »

« Ayant eu une enfance difficile, je me devais d'aider d'autres enfants qui vivent des difficultés majeures »

famille avec tout ce que cela comporte de partage. Les expressions ci-dessous illustrent cette dimension vocationnelle.

« Ayant eu une enfance difficile, je me devais d'aider d'autres enfants qui vivent des difficultés majeures ».

« AF, rêve de toujours ! ».

« J'ai toujours su qu'à un moment donné je deviendrais AF ».

« Le métier d'AF est une évidence pour moi, même si à 18 ans je ne le savais pas ; aider l'autre, c'est quelque chose que l'on doit avoir en soi ».

« Quand j'ai eu mon agrément, j'ai eu le sentiment de faire enfin ce que j'aimais depuis très longtemps. La joie dans la famille était immense ».

« Je m'étais promis qu'un jour, moi aussi

Au fur et à mesure de l'avancée de la professionnalisation de ce métier, il aurait été légitime de penser que petit à petit les aspects vocationnels allaient s'amoinrir au profit de motivations plus professionnelles (statut, salaire, un métier à part entière, travail en équipe).

Nous constatons qu'il n'en est rien pour notre population. Même si, sur la notion d'engagement, il est à noter que les femmes sont plus nombreuses (60 %) que les hommes (34 %) à l'exprimer.

Les motivations à exercer cette profession sont multifactorielles. Elles s'inscrivent dans une véritable démarche de professionnalisation revendiquée mais force est de constater que les aspects vocationnel et familial restent très prégnants.

13 www.cnrtl.fr/definition/vocation

14 DUBAR, Claude. TRIPIER, Pierre. (2005). Sociologie des professions. A Colin. 2^e édition, p 4.

Pour compléter, nous rappelons que le choix du métier n'est ni hasardeux ni par défaut. Et une fois choisi, il est vu comme un aboutissement. En effet, les trois quarts des personnes interrogées pensent exercer ce métier jusqu'à la retraite. Et pour les assistant·e·s familiaux·ales interrogé·e·s le plus récemment, ils·elles sont encore plus nombreux·euses. Ce n'est pas une solution conjoncturelle cadrée dans le temps. Il s'agit bien d'un choix de carrière, carrière choisie à des moments particuliers de leur vie.

Tableau n° 2 : comparatif des items ressortis de l'analyse des écrits

Critères de l'analyse de contenu des écrits	2005 / 2008	2016 / 2020
Projet qui chemine	34%	31%
Vocation	45%	45%
Projet de couple	7%	23%
Importance de la famille	44%	44%
Culture de l'accueil	26%	24%

Une particularité sur les dernières années

■ Un métier féminin qui intéresse aussi les hommes

Contrairement à certaines idées reçues, les conjoints d'assistante familiale ne demandent pas l'agrément quand ils perdent leur travail : c'est là encore un choix réfléchi et mesuré.

Absents des effectifs avant 2005, nous constatons que les hommes font leur apparition dans le métier et ce de manière régulière et en proportion de plus en plus importante. Non seulement, ils demandent l'agrément mais en plus ils persévèrent dans le métier.

Alors pourquoi et comment les hommes viennent-ils endosser une fonction identifiée comme maternelle jusqu'en 2005 et dévolue à des femmes ?

À cette question s'en ajoute une autre : plus nous avançons dans le temps, et plus nous constatons des demandes de travail en couple professionnel de l'accueil familial où chacun des conjoints demande un agrément.

Cette question nous habite depuis longtemps, l'IRTS CA ayant vu le nombre d'hommes assistant familial augmenter de manière significative. Car, demander un agrément pour un homme qui a suppléé son épouse durant des années dans ses fonctions lorsqu'il

arrive à l'âge de la retraite, est une chose facilement concevable. Mais quitter son emploi en démissionnant alors que l'on exerce un emploi qualifié et en CDI, cela est questionnant d'autant plus que nous arrivons à plus de 20 % d'hommes dans nos effectifs des dernières années.

En effet, ce qui est nouveau et surprenant c'est de lire¹⁵ que malgré un travail en CDI, en lien avec une qualification professionnelle, 80 % sont à l'initiative d'une rupture de contrat, le reste se partageant à part quasi égale entre le licenciement (13 %) et la retraite (7 %).

Nos données sur l'âge des AF viennent encore corroborer le fait qu'il s'agit bien d'une démarche de reconversion mûrement réfléchie.

Que ce soit en 2007 ou en 2019, deux tiers des AF sont âgés entre 35 et 49 ans et un quart a plus de 50 ans.

Si nous examinons les statistiques par sexe, il apparaît que l'âge est sensiblement identique pour les hommes ou les femmes. Les hommes arrivent juste un peu plus tard dans la profession (moins de très jeunes et un peu plus de plus de 50 ans).

Cette enquête spécifique sur la population d'hommes en formation a permis d'identifier des éléments de parcours et la qualité des motivations de ce choix.

Près de 90 % des hommes ont une conjointe assistante familiale. Pour les 11 % dont les conjointes exercent un autre métier, il s'agit principalement de métier dans le secteur sanitaire et social¹⁶. Et ce n'est qu'à partir des années 2013/2014 que quelques hommes non conjoints d'assistante familiale en exercice arrivent dans la profession. Le décryptage des motivations par le focus de la vocation montre quant à lui des résultats bien différents chez les hommes et les femmes. Deux tiers des assistantes familiales évoquent l'aspect vocationnel dans leur choix de métier alors qu'un tiers des hommes seulement le soulignent.

Ce métier à dominante maternelle deviendrait-il aussi un véritable métier d'homme ? Dans les faits, on le constate et on peut attribuer ce changement au mouvement de professionnalisation qui érige un métier de vocation féminin en une activité professionnelle appuyée sur des compétences.

■ Un métier qui s'exerce de plus en plus en couple professionnel

Partant du fait que la quasi-totalité des hommes a une conjointe assistante familiale, il est difficile de séparer l'augmentation des hommes de l'exercice en couple professionnel. Pour notre population, nous notons que les couples professionnels ont triplé en quinze ans.

Malgré les conditions difficiles de l'exercice de cette profession, les hommes expriment leur désir de s'inscrire et de persévérer dans cette démarche de travail en couple¹⁷.

Suite ●●●

15 Analyse de contenu de 92 (75%) « présentations personnelles » de chaque homme assistant familial figurant dans le livret de formation destiné à l'épreuve DC3 du DEAF.

16 Métiers cités : agent territorial spécialisé des écoles maternelles, puéricultrice, assistante de service social, enseignant, éducatrice spécialisée, infirmière, Aide médico psychologique...

17 La moitié des hommes exprime ce souhait dans les présentations personnelles.

8

« J'avais le projet de m'occuper d'enfants en accueil avec mon épouse ».
« Nous avions le désir avec mon épouse d'exercer en couple »
« Nous avions le désir de former un couple d'assistants familiaux ».
« Nous avions le souhait d'un travail en commun avec mon épouse qui était déjà AF ».

« C'est un projet de couple dès le départ ».

« Ce travail en couple est pour moi très important car il nous permet d'être complémentaire, disponible ».

« Le fait de vivre en permanence en couple constituait un avantage à nos yeux ».

« Notre objectif était de réunir une fratrie ».

« C'est une nouvelle orientation du couple quand les enfants ont été partis. Rénovation d'une maison pour exercer ce métier ».

A l'heure actuelle, comment pouvons-nous comprendre, ce désir de faire couple professionnel ?

La lecture des éléments de parcours des hommes en formation montre que près de la moitié (44 %) note spécifiquement que la vie de famille est un élément constituant voire indispensable de leur quotidien. Le besoin de « faire famille » les a poussés à demander l'agrément.

« Nos familles sont pour nous importantes. J'ai pris un congé parental à la naissance de ma troisième fille »

« J'ai voulu me rapprocher du domicile ».

« Je souhaitais avoir plus de temps avec ma famille et les enfants ».

Cette vie de famille peut passer avant la carrière professionnelle si le métier ou la promotion obligent à l'éloignement.

« Je ne voulais pas que ma vie professionnelle passe avant ma vie familiale ».

« Après plusieurs emplois qui me tenaient éloigné, nous avons pris la décision familiale de ne plus être séparés ».

« J'ai souhaité être plus disponible à la maison et j'ai donc changé de métier ».

« Mon besoin de vivre en famille et d'assurer mon rôle de père m'ont incité à changer de carrière professionnelle ».

Ce désir de former un couple professionnel peut venir consolider le couple parental, voire conjugal. Il peut aussi venir attester d'un soutien quotidien auprès de la conjointe. Mais sa fonction primordiale ne serait-elle pas de garder une famille unie au vu des bouleversements que peuvent induire des situations d'accueil très difficiles et le manque de soutien des équipes ?

En 2016, pour poursuivre notre investigation sur ces motivations particulières, nous avons interrogé des assistant·e·s familiaux·ales travaillant en couple¹⁸. Parmi les raisons invoquées dans la demande d'agrément, nous retrouvons les mêmes attentes et dans les mêmes proportions. La moitié des hommes cite le souhait de travailler en couple et de travailler à domicile. Les couples trouvent un réel

bénéfice à travailler à deux ; ils y trouvent de la complémentarité et du soutien, ce qui permet d'alléger le quotidien. L'exercice en couple n'apporte pas de différends entre les membres du couple conjugal ou du couple parental. Cette situation peut même venir renforcer la cohésion. Pour les deux tiers des hommes et des femmes, exercer en couple professionnel est enrichissant sur le plan personnel et au niveau de la famille.

La famille prime sur l'individu. Il ne s'agit pas « de faire comme avec nos propres enfants. Mais on transmet de la même manière ce que nous savons transmettre ». En faisant passer l'accueil des enfants séparés d'un métier à vocation à une profession, ne voit-on pas poindre le risque d'une normalisation des pratiques là où chacune des familles, dans ses singularités, était sommée de composer, d'inventer et d'innover au regard de l'accueil atypique de chaque enfant ?

Si le soutien et la reconnaissance des équipes ne sont pas présents, le besoin est grand de trouver ce soutien et cette reconnaissance ailleurs. Alors, travailler en couple professionnel peut-il combler ce manque ?

L'homme choisit ainsi un vrai métier, qui a du sens pour lui, et en même temps il permet à la notion de famille de perdurer. « On est une famille avant tout ! »

Spécificités et difficultés d'exercice du métier

Constat de pénurie de familles d'accueil

Avec 76 000 enfants accueillis fin 2019¹⁹, l'accueil familial est le premier mode d'hébergement des enfants confiés à l'Aide sociale à l'enfance. Le nombre d'assistant·e·s familiaux·ales en activité est de l'ordre de 40 000 en France métropolitaine.

Cette enquête de la DREES dite « enquête ASSFAM » vise les assistant·e·s familiaux·ales actuellement en poste.

Elle a pour objectif de mieux connaître cette profession en s'intéressant aux profils sociodémographiques, aux parcours, aux motivations et aux conditions de travail de ces professionnel·e·s. Les résultats sont prévus pour le premier semestre 2022.

L'idée est aussi de comprendre pourquoi le métier semble moins attractif en sortant des présupposés d'une population vieillissante qui expliquerait la pénurie à venir. Car plusieurs rapports alertent sur les tensions qui existent entre le nombre de familles d'accueil nécessaire et l'offre actuelle.

Dans le même temps, les organisations professionnelles ont dressé un certain nombre de constats et fait des propositions en vue de la

18 Questionnaire d'enquête auprès de 22 couples d'assistants familiaux en 2016.

19 Site de la Direction de la Recherche, des études, de l'évaluation et des Statistiques. Enquête nationale sur les assistants familiaux courant 2021 dite enquête ASSFAM.

réforme du statut des AF : sans exhaustivité, nous y trouvons le besoin de réintégration dans le code du travail pour sortir le métier de la précarité et obtenir la qualité d'agent de la fonction publique avec ce que cela comporte de droits et d'uniformisation sur le plan national. Des propositions concrètes rassemblent la nécessité de séparer le contrôle et l'accompagnement, de repenser les modalités du droit d'exercice ainsi qu'une prise en compte financière du travail supplémentaire lié à la spécificité du métier. Il est aussi question de la reconnaissance du DEAF et des besoins en formation de perfectionnement et analyses des pratiques par des organismes extérieurs à l'employeur-euse. Il est indispensable d'avoir à l'esprit en permanence que cette réforme s'inscrit aussi dans un mouvement plus général qui pointe le manque d'attractivité des métiers du social.

Partant d'une expérience de formation auprès des assistant-e-s familiaux-ales depuis plusieurs décennies, nous pouvons faire part de constats récurrents et qui rendent l'exercice du métier compliqué pour le-la professionnel-le et sa famille. Il n'est pas question ici de répertorier tous les points qui auraient dû ou pu être améliorés par la loi de 2005 mais de retranscrire les problèmes que continuent de rencontrer les familles d'accueil.

Nécessité de valorisation de chaque « expertise familiale » au service de l'accueil

Bien que l'enfant soit accueilli dans une famille, le processus de professionnalisation de l'accueil familial n'incorpore pas de manière formelle cette dimension collective. Ce manque de référence à l'entité familiale constitue, à notre sens, un frein à l'élaboration de la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant. L'expertise familiale s'entend ici comme une démarche d'élaboration par le professionnel ou la professionnelle sur sa propre famille, sur la nature des liens, sur les ressources et les limites. Et l'assistant-e familial-e doit pouvoir s'appuyer sur cette expertise pour avancer avec l'enfant.

L'accueil et la relation éducative ne sont pas dénués d'émotions. Plus les enfants séparés de leurs parents ont souffert dans leur plus jeune âge d'un lien non sécurisé, voire maltraitant, et plus le côté émotionnel va être à « cocooner ». Il va s'agir évidemment d'observer cet enfant en faisant appel à son « savoir ressentir ». Pour certains enfants en grande souffrance, il s'agira d'observer le quotidien sans trop agir, sans trop interagir, en laissant le temps à l'enfant de se poser. C'est un peu comme si l'assistant-e familial-e ne faisait rien en apparence. Il s'agit là « de créer la relation comme espace. Dans cet espace, il y a de la distance, au sens où chacun peut évoluer avec une liberté de mouvements, de gestes, de paroles, de ressentis, sans se sentir serré aux entourures »²⁰.

Dans l'accueil familial, l'intime est constamment sollicité au quotidien et la demande constante de transparence de la part de l'institution peut être vécue comme un danger pour l'intimité personnelle mais

aussi familiale. Comment offrir à l'assistant-e familial-e une place au sein des équipes en lui reconnaissant une compétence familiale ? C'est-à-dire, une reconnaissance de l'intime et de la spécificité de chaque famille. Il y a des combinaisons de facteurs qui échapperont toujours au-la travailleur-euse social-e suivi de placement, à l'institution et même à l'assistant-e familial-e lui-elle-même. Il y a du senti, du ressenti, des émotions. En accueil familial, le-la professionnel-le « se dédie à l'attention de l'autre, se plie à son rythme et s'éprouve lui-même dans la résistance aux symptômes et des conduites. Il est sollicité dans sa capacité à se laisser affecter par l'autre, dans sa propre expérience de la vulnérabilité »²¹. Nous comprenons aisément que ce travail n'est pas facilement explicable, objectivable.

Des situations d'accueil de plus en plus difficiles

L'augmentation du travail en couple d'une part et la pénurie de familles d'accueil d'autre part, engendrent des modifications dans le nombre d'enfants accueillis. Les familles peuvent accueillir jusqu'à quatre, voire cinq enfants quand les deux conjoints sont agréés.

Toute cette évolution génère des changements dans la place que l'enfant séparé trouve au sein de la famille d'accueil. Sans compter que les lois de protection de l'enfance précédemment citées, en insistant sur l'aide à la parentalité et sur la démarche de prévention du placement, engendrent souvent des séparations tardives et des placements d'enfants en grande souffrance. Ces enfants parfois lourdement maltraités ou négligés dans leurs besoins des premières années de leur vie arrivent dans les familles d'accueil avec de graves troubles du comportement et des retards cognitifs et affectifs qui malmènent fortement leur lieu d'accueil.

Un manque de reconnaissance par les équipes et les institutions

La méconnaissance des pratiques, le manque de reconnaissance et le manque de moyens impactent fortement la pratique des assistant-e-s familiaux-ales.

Même si cela a tendance à s'améliorer, nous constatons que l'intégration des assistant-e-s familiaux-ales dans les équipes de protection de l'enfance se heurte encore à des freins.

L'identification des principales difficultés du métier auprès des 850 professionnels interrogés, que ce soit en 2007 ou en 2020, montre que les plus importantes (75 %) sont liées au travail en équipe avec un manque de reconnaissance par les autres travailleur-euse-s sociaux-ales et à la spécificité de ce métier. Les difficultés liées à l'enfant et à sa famille ne sont citées, elles, que pour un quart.

Alors que la loi de professionnalisation de 2005 précise que l'AF est membre à part entière de l'équipe (ce qui sous couvert d'inclusion dit toute l'exclusion dont il faisait l'objet), on s'aperçoit que 15 ans après,

20 Les assistantes familiales, travailleuses du care : le sensible comme éthique de la relation en actes, Nadège SEVERAC, 2018.

21 SALVAT Christine. De la solitude à l'illusion du travail en équipe. Journées nationales d'étude et de formation UFNAFAM. Avril 2012.

10

les difficultés demeurent. Le travail en équipe et la reconnaissance de ces professionnel·le·s peinent à se généraliser. Il est certain que cette reconnaissance réciproque nécessite beaucoup de communication entre les professionnel·le·s de protection de l'enfance ce que ces derniers n'ont pas toujours les moyens de réaliser. Les éducateur·rice·s « suivi de placement » sont bien souvent submergé·e·s par le nombre de mesures et n'ont plus les moyens de prendre leur part dans l'aide à la construction du devenir du jeune. La gestion comptable des moyens alloués à la protection de l'enfance, légitime dès lors qu'elle veut optimiser l'utilisation de l'argent public, risque toutefois de passer à côté du critère d'évaluation des besoins de l'enfant et des moyens nécessaires pour y répondre.

Pour donner une illustration, nous pouvons évoquer les rapports d'évolution de l'enfant que chaque assistant·e familial·e doit élaborer avant l'audience chez le juge des enfants. Dans le meilleur des cas, ces rapports sont lus en réunion de synthèse mais n'arrivent pas sur le bureau du juge. C'est le rapport de l'éducateur·rice qui prime encore alors qu'il est souvent nourri par les observations de l'assistant·e familial·e.

Au manque de moyens s'ajoutent des représentations lentes à se modifier. La professionnalisation des AF met en jeu une sorte de ligne de partage et des modalités de répartition du travail et de coopération. Les référent·e·s de l'Aide sociale à l'enfance sont impacté·e·s dans leur pratique et leur posture et ne savent pas vraiment quelle place faire à ce professionnel ou cette professionnelle.

Ce manque de reconnaissance concerne aussi l'institution. Il est aisément compréhensible que les conseils départementaux aient des difficultés à assurer les fortes dépenses liées à la protection de l'enfance. Cependant, la précarité dans laquelle les assistant·e·s familiaux·ales évoluent n'aide pas à cette

reconnaissance. Si la formation initiale obligatoire est réalisée, il n'en est pas toujours de même pour les formations de perfectionnement et d'analyse de la pratique. Ces dernières sont pourtant amplement réclamées. La question financière est une fois de plus mise en avant.

Le problème est pourtant bien connu dans toutes les politiques de prévention ; car il est établi que le coût de la réorientation d'un enfant est bien plus important que celui d'un temps d'échanges entre professionnel·le·s. Et c'est sans compter les dégâts psychologiques pour l'enfant et la famille d'accueil alors que les politiques en matière de protection de l'enfance s'appuient sur la prise en compte de « l'intérêt supérieur de l'enfant ».

Au regard de l'évolution - relative - des acteurs et de la professionnalisation, proposer une formation ancrée dans la singularité du métier et la diversité des pratiques

À l'IRTS CA, une formation pensée sur le mode du « sur mesure » plutôt que du « prêt à porter »

Notre dispositif de formation s'appuie sur la connaissance que nous avons du métier depuis plus de 20 ans, à savoir des professionnel·le·s qui l'exercent, et de son évolution au regard des différentes lois de professionnalisation et des lois qui entourent la protection de l'enfance²².

L'équipe pédagogique a donc engagé une réflexion concernant les moyens pédagogiques les plus adaptés à ce public. Nous partons de l'idée qu'être professionnel·le dans la relation d'aide, c'est d'abord s'utiliser soi-même comme outil dans la relation et découvrir ce qui agit le·la professionnel·le dans cette rencontre singulière avec l'autre. Quelle que soit la thématique du module de formation, il nous paraît essentiel de prendre en compte et de garder vivante toute la partie intuitive et émotionnelle des assistant·e·s familiaux·ales. N'oublions pas que la spécificité de ce métier fait particulièrement appel aux émotions et sentiments relatifs à leur expérience et aussi à leur parcours personnel.

L'émotion est au cœur de l'être humain. Elle entre donc en scène dans la problématique de toute transmission ; elle est aussi au centre de toute relation, qu'elle soit exprimée sur un mode verbal ou analogique.

Cette formation étant conçue sur le mode de l'alternance, chaque assistant·e familial·e accueille des enfants lorsqu'il la démarre. Par conséquent, l'élaboration autour du quotidien des familles d'accueil prend une large part dans le projet. Dans les modules de formation initiale ou de perfectionnement, nous nous appuyons sur les compétences acquises dans les expériences de vie (famille d'origine, famille élargie, famille actuelle, vie sociale...) mais aussi sur les expériences professionnelles diverses puisque les AF ont, pour la quasi-totalité, une longue expérience professionnelle diversifiée.

La formation doit donc offrir à l'assistant·e familial·e la possibilité de revisiter sa propre construction du monde (ses croyances, ses valeurs, son histoire, ses liens...), de déconstruire les a priori afin de « retricoter » un espace d'accueil adapté à chaque enfant.

Lorsque le cadre de formation est posé et que chacun peut s'exprimer de manière sécurisée, il est possible d'aider ces professionnel·le·s

à comprendre comment ils-elles s'utilisent eux-mêmes, avec leur histoire et leur famille dans la relation qu'ils proposent à l'enfant. Les exercices touchent leurs ressentis et leurs émotions. Le travail de parole autour des situations et des affects engendrés libère et autorise des transformations dans la posture professionnelle. La théorie vient ensuite étayer et rendre encore plus lisible les situations et les comportements.

Car il n'existe pas de recette toute faite pour accompagner tel ou tel enfant. Certes, les référentiels viennent inventorier les activités, baliser les « bonnes pratiques », définir les champs théoriques et flécher les résultats attendus. Mais chacun doit composer avec l'inédit : c'est pourquoi nous parlons de formation sur mesure et prévenons de l'illusion du « prêt à porter ».

Nous misons sur l'idée que cette confiance acquise permettra au·à la professionnel·le de puiser dans ses ressources et de conscientiser celles de sa famille pour trouver les solutions les plus justes.

Ce travail sur soi aide aussi dans sa posture et son positionnement au sein des équipes de travailleur·euse·s sociaux·ales. Car même si la loi de 2005 qualifie l'assistant·e familial·e de « travailleur social », nous constatons chaque jour des dérives et des difficultés pour les équipes à lever les résistances anciennes et accepter ce·cette professionnel·le en tant que tel. L'assistant·e familial·e doit apprendre à se positionner en valorisant l'ajustement de chacun dans l'intérêt de l'enfant et la prise en compte de ses besoins fondamentaux.

En formation, notre équipe de formateur·rice·s composée de travailleur·euse·s sociaux·ales, de psychologues et de thérapeutes prend soin des affects et de la parole des assistant·e·s familiaux·ales.

Car avant que les AF ne soient au bord de la rupture avec l'enfant, avant que la situation ne devienne intenable pour tout le monde,

avant que l'équipe n'envisage la fin du placement et la réorientation de l'enfant, il est souvent précieux d'apprendre à démêler la pelote de problèmes en essayant de comprendre les fils noués par l'histoire de l'enfant et ceux noués par l'histoire de la famille d'accueil.

Au début de chaque module de formation initiale, le temps de parole professionnelle permet souvent cette mise à distance nécessaire pour envisager autrement la situation et avec le soutien des autres intervenant·e·s.

Dans le même ordre d'idée et pour initier et conforter le travail en équipe pluridisciplinaire et pluriprofessionnelle, le dispositif pédagogique permet depuis plusieurs années des modules de formation de perfectionnement où tous les travailleur·euse·s sociaux·ales des équipes enfance sont invités à cohabiter, à se connaître, à co-construire et à créer ensemble des pratiques concertées.

Au regard de cet ensemble d'éléments et pour aller dans le sens d'une professionnalisation plus aboutie, on ne peut que regretter le faible nombre d'heures de formation consenties dans la loi pour ces professionnel·le·s²³.

Alors que le DEAF n'est pas obligatoire pour exercer le métier, nous constatons, que sur les 850 assistant·e·s familiaux·ales recensé·e·s, la quasi-totalité s'est présentée à l'examen et l'a obtenu.

Les évaluations nombreuses qui ont égrené notre expérience ont mis en évidence qu'un·e professionnel·le bien formé·e, bien équipé·e, au sens où nous l'avons développé ci-dessus, sait davantage faire face aux situations singulières des enfants séparés. Il sait demander de l'aide à temps, préserver sa famille, et ainsi trouver des ressources adaptées pour aider cet enfant avec l'équipe en lui proposant une réelle continuité du lien affectif.

Des pistes à approfondir

■ Une formation au service de l'élaboration de chaque expertise familiale

Notre expérience de responsable de formation atteste que les assistant·e·s familiaux·ales ont acquis toutes sortes de compétences identifiées dans les référentiels mais celles-ci ne peuvent être efficaces que maillées avec ce qui est proposé par la famille animée par ses convictions et ses tâtonnements éducatifs. Il n'est pas souhaitable que la logique des compétences « normées » prenne le pas sur les aspects plus adaptatifs et créatifs de la prise en charge.

En effet, un enfant ne ressemble pas à un autre et chaque histoire de vie est unique. Les AF n'appliqueront jamais de recette et aucune formation si intense soit-elle ne pourra être suffisante. En formation, il faut donc aider l'assistant·e familial·e à savoir s'utiliser dans la relation qu'il offre à l'enfant et à comprendre comment utiliser la particularité de sa propre famille pour aider cet enfant.

Aidé par une équipe de formateur·rice·s ayant aussi des compétences de thérapeutes, l'assistant·e familial·e est invité·e à mieux se connaître et à repérer les forces et les limites de sa famille. C'est dans ce sens que l'on peut parler d'expertise familiale. Il s'agit avant tout d'un travail relationnel bien éloigné des concepts d'opérationnalité, de maîtrise et de certitude.

■ Des temps de concertation et d'élaboration collective

Il faut donc promouvoir une concertation régulière et suffisante entre les professionnel·le·s des équipes d'accueil familial afin que les débats puissent soutenir la réflexion sur le type de suppléance, sur la recherche permanente de la juste distance et être un recours pour contenir les émotions parfois trop exacerbées.

12

C'est lorsque les équipes acceptent d'entendre ensemble cette dimension inconfortable de la prise en charge d'un enfant en souffrance et de sa famille que pourra naître une véritable solidarité sur fond d'humilité partagée.

Loin des protocoles qui enferment les professionnel·le·s, il est urgent de soutenir qu'une parole vivante et spontanée sur les liens en protection de l'enfance sont le cœur de la clinique de l'assistant·e familial·e comme de tous ses collègues travailleurs sociaux. Ces échanges entre professionnel·le·s sont préconisés dans des groupes de formation à suivre en commun mais aussi lors de séances de supervision ou d'analyse des pratiques, mais toujours animés avec des tiers indépendants des services. Travailler en protection de l'enfance est nécessairement difficile et parfois douloureux. Nous proposons que les travailleur·euse·s sociaux·ales qui œuvrent en protection de l'enfance puissent bénéficier d'un temps de formation supplémentaire principalement lorsqu'ils sont fraîchement diplômé·e·s et possèdent une expérience encore peu étoffée. Ce domaine plonge chaque acteur·rice dans sa propre histoire de lien, d'attachement, de loyauté et de séparation. S'interroger un minimum sur ces concepts pour chaque travailleur·euse social·e mettrait à distance les comportements défensifs et subjectifs et enrichirait les échanges et l'élaboration du projet pour l'enfant. D'autre part, des équipes dotées de psychologues pour les professionnel·le·s éviteraient bien des souffrances.

Pour ne pas conclure...

La professionnalisation des assistant·e·s familiaux·ales dans ce qu'elle montre de difficultés constitue à ce jour encore une promesse trompeuse. Il reste du chemin avant que l'assistant·e familial·e soit considéré·e comme un·e travailleur·euse social·e et qu'une place réelle, pleine et entière lui soit faite au sein des équipes.

Par ailleurs, ce processus de professionnalisation n'a pas suffisamment tenu compte de la spécificité de l'accueil familial. En exerçant dans la sphère privée, en faisant appel parfois à ce qui existe d'intime dans la famille, les assistant·e·s familiaux·ales sont des travailleurs·euse sociaux·ales un peu à part. Il n'en a pas été tenu compte dans cette démarche de professionnalisation qui nous semble, de ce fait, à ce jour encore inaboutie.

L'absence de référence à une certaine expertise familiale dans les référentiels de compétence en plus du manque de reconnaissance peuvent constituer un élément explicatif de la baisse d'attractivité du métier. Il faut bien évidemment accéder aux revendications de revalorisation du statut mais ce ne sera pas suffisant. L'assistant·e familial·e a besoin d'être hissé·e dans sa reconnaissance professionnelle au même niveau que ses collègues, et pas seulement sur le papier. Et en même temps, la professionnalisation de ces acteur·rice·s doit restaurer la spécificité de la compétence familiale qui est au cœur du métier.

Dans cet objectif didactique et cette visée de politique publique, nous sommes convaincu·e·s que les acteur·rice·s de la formation ont un rôle déterminant à jouer.

BIBLIOGRAPHIE

BEGUE Brigitte, PROCHASSON David, VAUMAS Eléonore de. *Assistants familiaux : des professionnels entre colère et détresse*. Actualités sociales hebdomadaires ASH, n° 3196, 12 février 2021, pp. 6-13

BOYER Ariane, NOEL Raphaële. *Paroles d'hommes dans la famille d'accueil : reconnaître leur place et penser leur spécificité*. Dialogue n° 224, juin 2019, pp. 185-204

CHAPON Nathalie. *Les assistants familiaux, les enfants confiés, le confinement et ses conséquences*. [En ligne] Aix-en-Provence : LAMES (Laboratoire Mésopolhis)-CNRS/Université Aix-Marseille, 2021. 112 p. (Consulté le 13 janvier 2022)

<https://lames.cnrs.fr/spip.php?article1689tps/>

DELHON Laetitia. *Assistants familiaux : l'heure du renouveau ?* L'Assmat, n° 179, octobre-novembre 2019, pp. 16-18

FABRY Philippe. *Reconnaître la parentalité des assistants familiaux*. Revue française de service social n° 271, 2018-4, pp. 110-116

GOLDFARBE Aurélie. *L'assistant familial, un maillon essentiel de la protection de l'enfance*. Métiers de la petite enfance n° 257, mai 2018, pp. 25-27

GUZNICZAK Bernard. *Etre assistante familiale. Entre bienveillance et professionnalisme*. [En ligne] Les Cahiers Dynamiques, 2018/1 (n° 73), p. 77-84 (Consulté le 13 janvier 2022) <https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-dynamiques-2018-1-page-77.htm>

JOUVE Alain, JOUVE Emmanuelle, RUEL Michel (coordonné par). *L'assistant·e familial·e*. Empan n° 122, juin 2021, pp. 10-105

KAMMERER Mariette. *Assistante familiale : profession à bout de souffle*. Lien social n° 1302, du 5 au 18 octobre 2021, pp. 12-13

LEPASTEUR Gladys. *Assistants familiaux : une réforme à l'équilibre fragile*. Direction(s) n° 196, avril 2021, pp. 4-6

MABILLEAU Flore. *Assistant familial, une profession en crise*. [En ligne] Le Media social, 29 août 2019. (Consulté le 13 janvier 2022) https://www.lemediasocial.fr/assistant-familial-une-profession-en-crise_04jw4r

OUI Anne. *Aide-mémoire - Assistant familial*. 3ème éd. Paris : Dunod, 2019. 252 p. (Aide-mémoire)

REVAILLOT Chantal. *La formation des assistants familiaux : un espace de professionnalisation où s'interroge le respect des principes de laïcité dans l'activité*. Les Cahiers de l'Actif n° 512-513, janvier-février 2019, pp. 69-75

ROUFF-FIORENZI Katia, BABIN Michelle, MADJOUBA Malik, et al. *Assistant familial : un métier en voie de disparition*. Lien social n° 1230, du 29 mai au 11 juin 2018, pp. 24-31

SEVERAC Nadège. *Les assistantes familiales, travailleuses du care : le sensible comme éthique de la relation en actes*. Sociétés et jeunesse en difficulté [En ligne], n° 20, Printemps 2018, mis en ligne le 30 septembre 2018, (consulté le 10 novembre 2020) <http://journals.openedition.org/sejed/9053>

Site internet : ANPF (Association nationale des Placements Familiaux) <https://www.anpf-asso.org/>

Remerciements

Je remercie vivement l'équipe avec laquelle j'ai travaillé durant toutes ces années pour son investissement dans le projet de formation ainsi que Didier LAHAYE et Marc FOURDRIGNIER qui ont su m'accompagner dans l'analyse de l'enquête et l'écriture de cet article.



Courir pour la solidarité



L'IRTS CA a participé pour la première fois au Run in Reims qui s'est déroulé le 10 octobre 2021. L'idée était d'embarquer dans l'aventure personnels et apprenant-e-s. Mission accomplie avec une douzaine de participant-e-s. Tout le monde est arrivé à bon port. Sur nos tee-shirt était inscrit « L'IRTS court pour la solidarité ». La solidarité, l'une des valeurs phare de notre projet d'établissement. Également de notre République. Nous sommes finalement des militant-e-s de la cohésion sociale. Tous nos actes sont tournés vers le mieux vivre ensemble car nous croyons que la vie est une course à laquelle chacun doit prendre sa part. Il faut simplement veiller à ce que tout le monde arrive. Pas forcément en même temps mais avec le sourire. Rendez-vous l'année prochaine plus nombreux !

Sportivement.
L'Équipe IRTS CA.

 <https://bit.ly/irtsca-runinreims2021>

Michel Boudjemai

Docteur en droit, responsable des enseignements juridiques et chargé de cours
Responsable de l'axe 5 « Approche citoyenne et professionnelle de l'intervention sociale » à l'IRTS de Champagne-Ardenne

Une autre page se tourne !

Présents depuis la création de notre institut, Bertrand Stellian et Christine Turmel ont fait valoir leurs droits à la retraite.

Nous leur souhaitons une belle nouvelle vie !





Charlotte Sladojevic / © photo IRTS CA

LE SAVIEZ-VOUS

Charlotte Sladojevic, une démarche, un engagement.

**Entretien avec Charlotte Sladojevic,
en 2^e année de formation
assistante de service social**

Propos recueillis par
Michel Boudjemaï et Maud Rieffel

*« L'apprentissage
des langues permet de
dépasser les barrières
qui nous séparent. C'est
une façon de rencontrer
l'autre »*

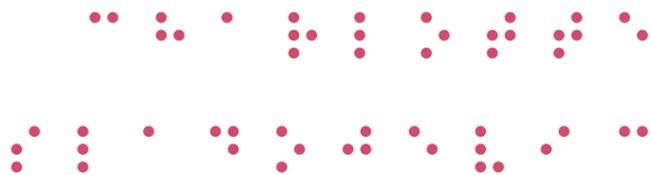
Vous pensez tout savoir sur Charlotte ? Erreur 504. C'est aussi celle qui apprend la langue des signes (en cours du soir s'il vous plait) et qui maîtrise le braille intégral. Discrète, elle endosse aussi le rôle de marraine de Pauline Poidevin, apprenante sourde, actuellement en 1^{re} année ASS. Quand nous lui demandons pourquoi apprendre la langue des signes. Elle répond « l'apprentissage des langues permet de dépasser les barrières qui nous séparent. C'est une façon de rencontrer l'autre ».

Et comme si tout cela ne suffisait pas, Charlotte fait partie d'un groupe de parole de femmes victimes de violences médicales. Et elle voudrait que les femmes sourdes puissent également être entendues. Elle imagine alors apporter sa contribution et sa connaissance pour devenir un peu leur porte-voix.

Si vous voulez signer son nom, il suffit de placer vos deux mains justes au niveau de vos cils. Doigts légèrement inclinés vers le haut. Mangas Coloradas, grand chef de la tribu Mimbrenos, l'aurait sans doute surnommé « Grands cils dans le vent ».

Charlotte Sladojevic, rémoise d'origine, est étudiante en 2^e année d'assistant·e de service social.

Avant son entrée en formation, elle travaillait dans le domaine de la cosmétologie. A priori, aucun rapport avec le social, et pourtant. Travailler pour rendre plus beau le corps social relève également d'une démarche esthétique. C'est un cheminement personnel qui l'a conduite dans nos murs et elle semble s'y sentir bien. Pour elle, le confinement a eu du bon. Un service civique auprès d'Unicité auquel elle ajoute un « coup de main » à l'Armée du Salut et à l'épicerie sociale. Des journées bien occupées et au bout, sans le savoir, un titre l'attend. En effet, présentée à son insu au concours Jeunes Talents 2020 par la responsable de son service civique, elle gagne le fameux Trophée en verre, en forme de soucoupe. Espérons-là volante pour poursuivre son voyage.



ZOOM



OASIS est un dispositif²⁴ d'accompagnement vers la formation et l'emploi dans le secteur social et médico-social pour les personnes en situation de handicap qui est mis en place au niveau national depuis 2013. Il s'inscrit dans la suite de la loi handicap du 11 février 2005 qui s'exprime dans l'accessibilité de notre institut dans l'accueil et l'accompagnement des apprenants en situation de handicap, tout comme les actions à mettre en place favorisant leur orientation professionnelle.

C'est aussi, un accompagnement professionnel assuré par un-e référent-e aux fins, d'une part, d'affiner le projet de formation de la personne accompagnée, d'autre part, de vérifier l'opérationnalité du projet sur le terrain.

En somme, le dispositif OASIS Handicap prévoit une remise à niveau, un accompagnement et des actions de positionnement par une approche métier pour mener vers une formation qualifiante et une insertion professionnelle.

L'IRTS CA a déjà accueilli deux promotions : une de sept participants et l'autre de neuf. Suite à ce parcours, quatorze candidats ont pu rentrer dans un parcours de formation en travail social.

Coordnatrice du dispositif OASIS Reims : Gaëlle Louis, 03 26 06 82 36

Coordinateur pédagogique OASIS Reims : Marc Levivier, 03 26 06 93 19

Assistante pédagogique : Blandine Jonot, 03 26 06 93 09

+info sur :

<https://irtsca.fr/nos-formations/accompagnement-a-la-professionnalisation/dispositif-oasis>



24 Cette plateforme est conçue en partenariat avec l'OETH, UNAFORIS, ESEIS – Ecole Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale, CFA, CAP emploi, l'Ecole Supérieure de Paxis Sociale, EDIA formation

Éclairages, c'est quoi ?

Éclairages, revue de l'IRTS CA, se présente comme espace d'écriture et de publication pour des contributions plurielles.

Chacune de celles-ci apporte un éclairage sur un aspect du social depuis un point de vue singulier. La pluralité se veut ici complexe : pluralité des contributeurs (formateurs, apprenants, usagers, chercheurs, professionnels du social et de la formation en travail social, etc.), pluralité des disciplines et approches (sociologique, historique, politique, psychologique, expérientielle, etc.), pluralité des genres (article de recherche, témoignage, réflexion, compte-rendu, etc.), pluralité des objets (les pratiques sociales et professionnelles de terrain apportant un éclairage sur les réalités sociales des personnes et groupes en difficulté, les pratiques formatives, les écrits de formation et les expérimentations pédagogiques, les cadres institutionnels et politiques du travail social).

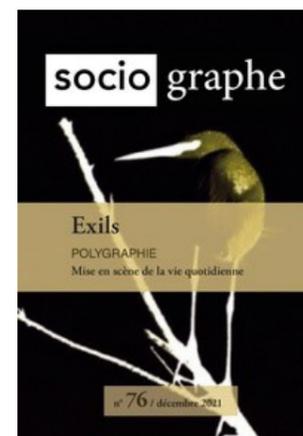
L'intention d'Éclairages est de soutenir cette dialectique permanente nécessaire aux pratiques sociales, à la formation et à la recherche en travail social qui permet à chacun de penser sa place, son action et son propos dans une invitation à partager la passion du savoir et de l'élaboration de la pensée.

AGENDA

Consultez toutes les informations, l'agenda complet sur irtsca.fr ou sur les réseaux sociaux @irtsca

Recevez régulièrement nos informations, en vous inscrivant à la newsletter

<https://irtsca.fr/inscription-newsletter-irtsca/>



Alicia Ferhadji, apprenante en ES3 à l'IRTS CA, a publié un article dans le numéro 76 du *Sociographe* « Exils » dans la rubrique *Polygraphie* « Mise en scène de la vie quotidienne », intitulé *Expériences et problématique du racisme. Témoignage d'une étudiante en travail social*. L'article est consultable en ligne sur le site www.cairn.info à l'adresse <https://www.cairn.info/revue-sociographe-2021-5-page-127.htm>
2021/5 N° 76 | pages 127 à 134 | ISSN 1297-6628

Le Sociographe

Depuis la dernière édition d'Éclairages, de nouvelles parutions du *Sociographe* ont vu le jour :

n° 74, *Le social : entre mauvaises langues et langue de bois / Polygraphie : Extime* | n° 75, *Durer en travail social. / Polygraphie : Quand la langue structure l'inconscient social* | n° 76, *Exils / Polygraphie : Mise en scène de la vie quotidienne* | n° 77, *Braconnages bibliographiques, Le travailleur social et la lecture. / Polygraphie : Humeur* | Hors série n° 13, *Fernand Deligny, lignes et ricochets*. | Hors série n° 14, *Médiation par le vivant, médiation animale, alimentation et intervention psychosociale*.

Pour contribuer aux prochaines éditions, rendez-vous sur le site du *Sociographe* pour retrouver les appels à auteurs :

lesociographe.org/appel-a-auteur

Appel 79 : Violences sexuelles sur mineurs, dépôt des manuscrits jusqu'au 1^{er} mars 2022, parution septembre 2022 | **Appel 80 :** *Harcèlement*, dépôt des manuscrits jusqu'au 1^{er} juin 2022, parution décembre 2022 | **Appel 81 :** *Impacts du numérique en travail social*, dépôt des manuscrits jusqu'au 1^{er} septembre 2021, parution mars 2023.

