

Etude qualitative sur les conditions d'exercice du métier d'assistant familial

Etude réalisée par l'agence ASDO Etudes à la demande de la DREES – Juin 2016 – Mars 2017.

Dans le système de protection de l'enfance, **l'accueil familial constitue aujourd'hui le premier mode de placement des enfants** pris en charge au titre de l'aide sociale à l'enfance (ASE). En 2014, plus de la moitié des enfants confiés à l'ASE sont ainsi placés en famille d'accueil, soit près de 75 000 enfants. Malgré leur rôle central dans le système de prise en charge au titre de l'ASE, l'activité d'assistant·e familial·e est longtemps restée mal définie d'un point de vue législatif. Sa pleine différenciation avec l'assistance maternelle n'est que très récente, et les contours de l'activité sont longtemps restés très « flous ». Des évolutions législatives importantes sont néanmoins intervenues ces 20 dernières années, en particulier depuis la **loi du 27 juin 2005**, dont l'objectif consistait à **accroître la professionnalisation de l'activité**. Cette professionnalisation de l'accueil familial constitue **une spécificité française**. Le choix du législateur de faire de cette activité une profession à part entière ne va d'ailleurs pas de soi, tant **l'intrication entre sphère privée et sphère professionnelle « brouille » les repères habituels** en matière de droit du travail. Ce mélange des registres vient questionner tant les conditions de travail dans leurs aspects très matériels – temps de travail, rémunération, congés, etc. – que la question de la posture professionnelle.

Dans ce contexte, la DREES a souhaité mener **une étude qualitative portant sur les conditions d'exercice de la profession d'assistant·e familial·e**. Cette étude visait à :

- Eclairer qualitativement les conditions d'exercice de la profession, et leur vécu par les assistant·e·s familiaux·ales ;
- S'interroger sur le positionnement complexe des assistant·e·s familiaux·ales vis-à-vis des enfants accueillis, et leurs conceptions d'une activité qui reste très singulière.

Cette synthèse présente **les grands enseignements de l'étude**.

Zoom sur la méthodologie de l'étude

L'étude se fonde sur une **approche résolument qualitative**, qui a consisté en la réalisation de **60 entretiens approfondis avec des assistant·e·s familiaux·ales**.

Ces assistant·e·s familiaux·ales ont été rencontré·e·s dans 5 départements présentant des caractéristiques territoriales contrastées (départements urbains, d'autres plus ruraux) et des contextes différents en matière d'accueil familial (taux de diplôme, part des enfants placés en famille d'accueil...).

L'échantillon des 60 assistant·e·s familiaux·ales enquêté·e·s (12 par département) a été élaboré de façon à **représenter des profils et situations divers, afin de mettre à jour des cas de figure les plus variés possibles**. Dans cette perspective, l'échantillon d'enquêté·e·s a été constitué en tenant compte de plusieurs critères : le sexe des enquêté·e·s, l'ancienneté dans la profession, le type d'employeur (conseils départementaux et associations), la détention du diplôme d'Etat ou pas.

Au total, 60 entretiens ont été réalisés avec 67 assistant·e·s familiaux·ales (dans quelques cas, des couples de professionnel·le·s ont été rencontrés).

	Sexe		Ancienneté			DEAF	
	F	H	< 5 ans	5 à 10 ans	> 10 ans	Oui	Non
CD	38	13	12	19	20	21	30
Association	14	2	6	3	7	5	11
Total	52	15	18	22	27	26	41

Les trajectoires d'entrée dans le métier

1. Des parcours antérieurs variés

Il n'existe pas à ce jour de données nationales portant sur les profils des assistant·e·s familiaux·ales. Si cette population reste donc largement méconnue, cette étude – qui n'a pas de vocation statistique – permet de faire émerger de premiers éléments qualitatifs quant à leurs profils. **Il s'agit d'abord en très grande majorité de femmes** : même si de plus en plus d'hommes intègrent la profession (Olivier et Weil, 2011 ; ONPE, 2015), les femmes continuent à composer la très grande majorité des effectifs. La plupart des hommes rencontrés dans le cadre de l'étude sont d'ailleurs venus au métier par le biais de leur épouse, puisque pour la plupart, l'accueil familial est une activité de couple (chacun des 2 membres étant agréé par le conseil départemental). Concernant leur situation conjugale, **la très grande majorité**

des assistant·e·s familiaux·ales vivent en couple, sont marié·e·s et ont des enfants. L'âge d'entrée dans la profession est élevé : à l'inverse d'autres métiers vers lesquels on s'oriente dès l'entrée dans la vie active, il s'agit là généralement d'un projet « tardif » (en moyenne, les enquêté·e·s ont demandé leur agrément à 40 ans). Enfin, concernant leur profession antérieure, la plupart d'entre eux·elles étaient ouvrier·e·s ou employé·e·s.

L'accession au métier s'est rarement faite « par hasard » : **il s'agit d'une profession à laquelle on accède le plus souvent par « proximités »** et que l'on découvre « in vivo ». Cette proximité peut être amicale ou familiale (pour la moitié des enquêté·e·s) ; elle peut également renvoyer à un environnement plus lointain (« connaissances », voisinage...). Pour d'autres, cette proximité est avant tout « professionnelle » : une part importante des personnes rencontrées était auparavant assistant·e·s maternel·le·s ; ils·elles ont connu le métier de par la proximité historique entre les 2 professions. Enfin, une partie des assistant·e·s familiaux·ales explique leur envie d'exercer par une proximité plus « intime » faisant écho à leur histoire personnelle (parcours de placement ; perte de leurs parents à un jeune âge...). En définitive, seules quelques personnes de l'échantillon n'avaient aucun lien préalable avec le métier. Au-delà du mode de connaissance du métier, 4 grands « parcours-types » ont été identifiés.

► **L'accueil familial comme « évolution naturelle »**

Ce premier type de parcours concerne exclusivement des femmes ; elles ont pu exercer auparavant comme assistantes maternelles pendant plusieurs années ou ont interrompu leur activité professionnelle à la naissance de leur 1^o enfant. Elles présentent l'accueil familial comme un choix « évident » s'inscrivant dans la continuité de leur précédente activité. Le métier leur permet de conjuguer disponibilité familiale, impératifs domestiques et revenus. Par ailleurs, elles considèrent que leur expérience maternelle leur a permis d'acquérir les qualités et aptitudes nécessaires à l'accueil d'enfants.

► **L'accueil familial comme opportunité de bénéficiaire de meilleures conditions de travail**

Dans ce cas de figure, les assistant·e·s familiaux·ales se sont engagé·e·s dans cette voie avant tout afin de

« gagner en qualité de vie » et de voir leurs conditions de travail s'améliorer. Leurs parcours professionnels sont hétérogènes, mais ont pour point commun de partager soit une forte précarité (qu'elle soit statutaire, financière...), soit des conditions de travail jugées trop pénibles (horaires atypiques, travail les week-ends, déplacements réguliers...). La profession d'assistant·e familial·e est ici perçue à l'aune des avantages qu'elle présente (travail à domicile, disponibilité la journée...) et est considérée comme gage de davantage de stabilité.

► **L'entrée dans le métier « par hasard »**

Il s'agit là d'assistant·e·s familiaux·ales qui se sont orienté·e·s vers l'accueil familial suite à un événement survenu dans leur carrière professionnelle à un âge avancé, qui les a contraint·e·s à se reconvertir (accident du travail, arrêt longue maladie, licenciement...). Ils·elles ont souvent considéré plusieurs options de réorientation, sans que celles-ci ne puissent se concrétiser et ont vu dans la profession un certain nombre d'avantages objectifs (travail à domicile, compatibilité avec un certain nombre de restrictions d'aptitude, forte autonomie...).

► **Les reconversions choisies**

L'entrée dans le métier fait ici suite à une carrière professionnelle dans un autre métier et a généralement été mûrie plusieurs années. Elle correspond à un projet de long cours, qui peut renvoyer à des raisons différentes. Pour certain·e·s, cela renvoie à leur histoire personnelle : ayant eux·elles -mêmes connu un parcours de placement, ils·elles ont toujours voulu s'y lancer « un jour », mais ont différé leur projet dans l'attente que les conditions matérielles et familiales soient réunies. Pour d'autres, il s'agit d'une reconversion tardive motivée par le désir de travailler « dans l'humain », « l'éducatif », de « donner du sens » à son travail après des décennies dans un métier tout autre.

2. Des procédures d'agrément et de recrutement déstabilisantes et souvent vécues comme « intrusives »

L'exercice de la profession nécessite l'obtention d'un agrément auprès du conseil départemental. Cette procédure est distincte de celle du recrutement, qui est propre à chaque employeur – conseil

départemental ou service associatif habilité. Le passage de l'agrément constitue bien souvent une étape difficile à vivre pour les candidat·e·s. Cela tient à plusieurs raisons. D'une part, **la plupart des professionnel·le·s soulignent le « flou » qui entoure la procédure.** Au-delà des normes de sécurité et d'hygiène requises, les critères d'évaluation des candidatures sont peu clairs aux yeux des assistant·e·s familiaux·ales. Tou·te·s se rappellent – plus ou moins distinctement – avoir eu à « évoquer leur enfance », décrire le fonctionnement de leur vie familiale, leur regard sur un certain nombre de questions éducatives ou encore faire preuve de leur solidité psychologique. Ils·elles ont en revanche le plus souvent des difficultés à mettre en mots les qualités et aptitudes sur lesquelles ils·elles ont été évalué·e·s. D'autre part, l'implication de l'ensemble de la famille à cette étape peut être déstabilisante : elle ajoute au sentiment de « non maîtrise » et à la crainte d'être « jugé·e ». **La démarche est en ce sens perçue comme intrusive,** même si elle leur apparaît le plus souvent comme **nécessaire et légitime** compte tenu des spécificités du métier.

La procédure de recrutement, suite à l'obtention de l'agrément, diffère peu aux yeux des assistant·e·s familiaux·ales de l'étape précédente. Malgré les efforts de clarification qui ont été faits suite à la loi de 2005, les procédures restent, à leur sens, assez redondantes. Les seules différences parfois identifiées concernent les questionnements et le fil des échanges, qui ont généralement été perçus comme plus « précis » et davantage liés aux souhaits qu'ils·elles avaient pu émettre quant au projet d'accueil. Par ailleurs, dans la mesure où le recrutement s'inscrit en continuité de l'agrément, il est souvent vécu comme moins « intrusif », l'effet de surprise et de déstabilisation lié au mélange des registres entre privé et professionnel ayant pu se dissiper. Pour autant, **les critères de sélection lors du recrutement semblent plus resserrés que pour l'agrément.** Ils tiennent davantage à la conception du métier que se forment les employeurs, et peuvent donc varier suivant les départements et/ou les services employeurs. Le fait d'être un couple d'assistant·e·s familiaux·ales peut dans certains départements constituer un frein, au titre qu'il s'agirait d'une forme d'« industrialisation » de l'accueil (5-6 places agréées) ; d'autres à l'inverse, peuvent apprécier la

dimension plus « contenante » de ce type de configuration et orienter vers ces familles d'accueil en priorité des adolescents « difficiles ».

Si les services employeurs peuvent donc différer dans leur conception de l'accueil familial, les modalités d'organisation ou les conditions de travail proposées, **les assistant·e·s familiaux·ales ne mettent généralement pas en place de stratégies raisonnée au moment de « choisir » leur employeur.** Le plus souvent, ils·elles postulent en premier lieu auprès du conseil départemental, qui leur apparaît comme l'employeur « naturel » et le plus sécurisant (en termes de volume d'enfants à placer ; de ressources humaines dédiées au suivi et à l'accompagnement des assistant·e·s familiaux·ales...). D'autres font le choix de candidater auprès de l'ensemble des employeurs présents sur leur territoire, et privilégient l'employeur le plus réactif.

3. Des formations appréciées, qui aident à se sentir « professionnel »

La loi de 2005 a permis d'étoffer le dispositif de formation des assistant·e·s familiaux·ales, en renforçant les heures de formation obligatoires – désormais de 300h – et en instituant un Diplôme d'Etat d'Assistant Familial (DEAF), auquel peuvent prétendre les professionnel·le·s après avoir suivi la formation mais qui n'est pas obligatoire pour exercer. **Les modalités de mise en œuvre de ces temps de formation restent à ce jour très diverses** d'un département à l'autre. Sur les territoires étudiés, le taux d'assistant·e·s familiaux·ales titulaires du DEAF varie ainsi de 1 à 7 (de 5% à 35%), ce qui témoigne des politiques plus ou moins volontaristes des conseils départementaux sur le sujet.

Au-delà de ces variations, la quasi-totalité des professionnel·le·s ayant eu l'occasion de participer à ces temps en soulignent avec force l'intérêt et la plus-value. La formation leur permet d'abord d'acquérir une **compréhension plus fine de l'univers institutionnel** complexe qu'est celui de la protection de l'enfance et de mieux s'y situer ; ils·elles y découvrent également des outils précieux pour le travail en équipe. Ces temps sont également valorisés au titre des liens qu'ils permettent de dessiner entre la pratique quotidienne de l'accueil et certains éléments plus théoriques. La formation n'est pas tant

perçue comme un lieu d'apprentissage de nouvelles connaissances ou d'acquisition de compétences ; en revanche, **elle permet de « mettre des mots » sur des constats ou des intuitions**, de renforcer ses capacités d'observation et d'analyse du comportement de l'enfant par l'acquisition d'éléments de langage propres au travail social. En ce sens, la formation contribue au sentiment de reconnaissance et de valorisation de leurs compétences en tant que professionnel·le·s.

Enfin, la formation est très souvent évoquée sous l'angle de **l'opportunité qu'elle offre en termes d'échanges entre pairs** sur les pratiques et postures professionnelles. A travers ces temps, les assistant·e·s familiaux·ales ont en effet la possibilité de se rencontrer et de partager leurs expériences. Or, dans un métier souvent vécu comme très « solitaire », ces moments collectifs sont une manière de se rendre compte que l'on n'est pas seul·e à faire face à certaines difficultés et de relativiser sa propre situation face à celle des autres. La formation concourt incontestablement par là à la construction d'une identité professionnelle partagée.

Suite à ces temps de formation, **le DEAF est généralement considéré comme une conclusion évidente** au travail et à la réflexion engagés. Seule une petite partie des assistant·e·s familiaux·ales rencontré·e·s n'a pas souhaité passer les épreuves au terme du cycle de formation. Suivant les niveaux de formation initiaux, les « histoires scolaires » de chacun, le diplôme n'est en effet pas toujours facile à envisager car il suppose une certaine aisance à l'oral et à l'écrit, une capacité à « mettre en mots » des pratiques, ce qui peut constituer un frein significatif pour un certain nombre de professionnel·le·s. Pour les autres, **le diplôme a une importante valeur symbolique**. Son obtention est vécue comme une véritable reconnaissance de leur professionnalisme : nombreux·ses sont ceux·celles qui expriment de la fierté à avoir obtenu un diplôme d'Etat attestant de la valeur de leur pratique. Malgré cette reconnaissance sociale, la plupart déplore en revanche l'absence de gains tangibles, notamment du point de vue de la reconnaissance salariale. Le seul avantage manifeste qu'il confère est le fait de ne plus avoir à renouveler l'agrément tous les 5 ans, ce que la plupart considèrent néanmoins comme une formalité. **Le**

DEAF n'est pas non plus perçu comme un moyen de passage vers d'autres professions. Alors qu'il permet en théorie des passerelles vers d'autres métiers du travail social, la méconnaissance de ces équivalences est très forte parmi les assistant·e·s familiaux·ales qui, pour la plupart, se projettent de toute façon à long terme dans l'activité et n'envisagent de reconversion ultérieure. In fine, le DEAF concourt donc au processus de professionnalisation, dans la mesure où il contribue à asseoir le métier et sa reconnaissance, même si dans la plupart des cas il ne se traduit pas en termes d'avantages matériels tangibles.

Les conditions de travail et le quotidien de l'accueil

1. L'accueil au quotidien, des réalités de travail très diverses

En amont des accueils, les assistant·e·s familiaux·ales ont la possibilité d'énoncer un certain nombre de préférences quant au profil des futurs enfants accueillis, visant à construire un projet d'accueil en accord avec leurs souhaits et avec leur configuration familiale. Ces critères sont divers : ils ont le plus souvent trait à l'âge, mais peuvent également concerner l'état de santé, les problématiques rencontrées, voire dans certains cas le sexe de l'enfant. Néanmoins, une fois ces préférences énoncées, leur respect est loin d'être assuré. La satisfaction de ces critères est en effet tributaire d'une multitude d'autres facteurs, qui viennent bien souvent mettre à mal les souhaits initiaux des familles d'accueil. En dépit du fait que les propositions ne correspondent pas, bien souvent, aux souhaits initiaux des assistant·e·s familiaux·ales, il est rare que ces dernier·e·s opposent un refus à leur service employeur. En effet, un tel refus leur paraît à la fois très culpabilisant – sentiment de « ne pas laisser sa chance » à l'enfant –, et peut s'avérer complexe dans la gestion de leur relation avec l'employeur. En définitive, **l'accueil d'enfants se caractérise donc par son extrême imprévisibilité**. En effet, les professionnel·le·s sont loin de « maîtriser » l'ensemble des variables qui peuvent influencer sur la situation d'accueil ; or ces situations ont une incidence

majeure sur le quotidien des assistant·e·s familiaux·ales.

Appréhender les conditions d'exercice de ce métier implique également de prendre en considération **l'extrême diversité de ce que peut recouvrir l'accueil familial**. Parmi les personnes rencontrées dans le cadre de l'étude, le nombre total d'enfants par famille varie ainsi de 1 à 180 (cas de figure d'un couple d'assistant·e·s familiaux·ales, ayant 30 ans d'ancienneté), tandis que le « taux de rotation » des enfants (nombre total d'enfants/ nombre d'années d'ancienneté) fluctue de 0,07 à 8,1. Bien que ces chiffres reflètent des situations « extrêmes », ils donnent la mesure de l'étendue et de la diversité des configurations possibles. De nombreuses variables influent sur ces situations d'accueil, certaines tenant aux choix réalisés par les assistant·e·s familiaux·ales, d'autres étant le fruit de facteurs exogènes :

- Le nombre de places agréées, ainsi que le fait d'exercer l'activité seul·e ou en couple : certain·e·s accueillent un seul enfant à domicile, quand d'autres accueillent – en couple – 6 enfants simultanément, ce qui implique une gestion du temps et une répartition des tâches éducatives extrêmement rigoureuses ;
- La durée des placements, traduit des réalités très distinctes ; les accueils longs sont souvent considérés comme plus stables et propices à une pleine intégration de l'enfant de la famille ; tandis que ceux de courte durée, voire l'accueil d'urgence, supposent une réactivité et une adaptabilité extrêmes des assistant·e·s familiaux·ales ;
- Le profil des enfants accueillis et les problématiques qu'ils rencontrent n'ont pas les mêmes implications en termes d'accompagnement et de prise en charge (handicap, troubles du comportement...) ;
- La nature des liens aux parents joue également à plusieurs titres : à la fois dans les conditions concrètes de l'accueil (droits de visite, d'hébergement...), mais également souvent dans le lien noué à la famille d'accueil (le rejet du placement ou l'inconstance des relations pouvant fortement complexifier un accueil).

L'ensemble de ces variables ont une incidence forte sur les prises en charge des enfants accueillis, qui peuvent s'avérer plus ou moins « lourdes » et intenses suivant les enfants et les périodes. Si le quotidien s'en trouve affecté, c'est également le cas du regard des assistant·e·s familiaux·ales sur les conditions d'exercice du métier. En effet, **l'appréciation des conditions de travail ne se fait jamais « dans l'absolu », mais de manière relative** par rapport au déroulement d'un accueil et à la perception qu'ils·elles en ont (intensité de la prise en charge, « charge psychologique » liée à l'accueil, sentiment d'utilité du travail éducatif réalisé...). Le regard sur les conditions de travail est en ce susceptible de fortement varier d'un·e assistant·e familial·e à l'autre, mais également chez un·e même assistant·e familial·e suivant l'accueil ou la période considérée.

2. Des droits attachés à la profession, mais subordonnés au bien-être de l'enfant

La spécificité du métier tient également à **la singularité de ses conditions d'exercice**. En effet, l'ensemble des droits et dispositions habituellement attachés à la réglementation du travail se trouvent ici tempérés par les principes de bien-être et de sécurité de l'enfant accueillis. La question du temps de travail et des temps de repos est à ce titre tout à fait révélatrice. Le métier n'est dans les faits pas soumis à la réglementation usuelle du temps de travail, eu égard à la fonction permanente de l'accueil. Le droit aux congés doit néanmoins en principe permettre d'offrir aux assistant·e·s familiaux·ales des temps de répit en l'absence des enfants accueillis. Dans la pratique, les choses sont souvent plus complexes. Il est d'abord intéressant de souligner que **les congés semblent peu à peu se légitimer**. En effet, si les assistant·e·s familiaux·ales les plus récemment entré·e·s dans le métier concèdent plus facilement que les autres prendre des congés, et beaucoup d'« ancien·ne·s » ont fait évoluer leurs pratiques à ce sujet. C'est en particulier le cas de ceux·celles ayant accueilli beaucoup d'enfants dans leur carrière et qui considèrent aujourd'hui qu'ils·elles ont besoin de s'aménager des « temps pour souffler ». Quelques-un·e·s, à l'inverse, n'ont jamais souhaité partir sans les enfants accueillis, et n'envisagent pas de le faire à l'avenir ; cette posture semble néanmoins devenir de plus en plus minoritaire. Si cette idée de congés

semble donc se « banaliser », il n'en reste pas moins qu'elle continue de se poser de manière très singulière dans le cadre de l'activité d'accueil familial. Ainsi, **il est très rare que les assistant·e·s familiaux·ales « consomment » la totalité** de leurs congés, la plupart d'entre eux·elles se limitant à 2 ou 3 semaines annuelles. Par ailleurs, la prise de congés est loin d'être systématique. En effet, suivant l'âge, les problématiques de l'enfant, nombreux·ses sont les professionnel·le·s qui font le choix de différer leur départ en congés, parfois de plusieurs années, pour ne pas trop « perturber » l'enfant (en particulier les plus jeunes). Enfin, la plupart optent pour une alternance entre des congés sans les enfants accueillis et des temps de vacances tous ensemble, afin de concilier moments privilégiés avec les enfants et temps de repos. Ces éléments montrent combien les départs en congés peuvent constituer des périodes chargées de culpabilité ; en définitive, ils restent bien souvent subordonnés à des considérations de bien-être et d'intérêt et de l'enfant.

L'autre forte singularité de la profession tient à **sa précarité et à la forte asymétrie qui caractérise la relation** entre les assistant·e·s familiaux·ales et leurs employeurs. Les droits attachés à la profession restent circonscrits par un principe de précaution, nécessaire pour garantir la sécurité des enfants accueillis. Ce régime très particulier se traduit par la possibilité qu'a l'employeur d'interrompre l'accueil et de suspendre l'agrément dès qu'apparaît une suspicion de maltraitance de l'enfant. Par ailleurs, le licenciement est également possible lorsqu'un·e assistant·e familial·e connaît une période d'inactivité (absence d'enfants confiés) supérieure à 4 mois. Malgré cette forte insécurité de l'emploi, le sentiment de précarité n'est pas uniformément partagé par les assistant·e·s familiaux·ales. Il tient à 2 facteurs principaux : l'ancienneté dans le métier et l'expérience en la matière. De fait, les « ancien·ne·s » ont rarement une vision précise de leurs droits et des aspects légaux attachés à la profession, et n'ont pas véritablement conscience de cette précarité si leur expérience d'accueil a été fluide, sans réelle période d'inactivité. A l'inverse, les professionnel·le·s de la « nouvelle génération » semblent avoir développé une conscience plus aigüe de cette précarité, notamment en participant aux réunions d'information préalables sur le métier instaurées par la loi de 2005. Au-delà de

ces différences, **l'hétéronomie vis-à-vis des services employeurs et le manque de recours face à des décisions parfois jugées abusives sont dénoncés de manière générale** par les assistant·e·s familiaux·ales. La possibilité de licenciements pour « absence d'enfants » peut en effet leur faire craindre des répercussions sur l'activité en cas de dissension avec l'équipe socio-éducative. L'une des « dérives » de ce mode de fonctionnement tient à leurs yeux à l'obligation de se soumettre à certaines décisions sans pouvoir « négocier », et à l'opacité du processus décisionnel. Le manque de clarté de certaines décisions, comme dans le cas de refus d'une extension d'agrément ou en cas de places vacantes, peuvent entretenir un climat de défiance entre certain·e·s assistant·e·s familiaux·ales et leurs services employeurs.

3. Des conditions d'exercice du métier néanmoins en mutation

Le processus de professionnalisation encouragé par la loi de 2005 semble avoir néanmoins accompagné des évolutions notables concernant certaines des conditions d'exercice du métier. En premier lieu, **la communication avec les équipes socio-éducatives et le partage des informations sont aujourd'hui** aux dires des enquêté·e·s **bien plus fluides** qu'il y a encore quelques années. Ce constat est partagé par la quasi-totalité des assistant·e·s familiaux·ales rencontré·e·s, quelle que soit leur ancienneté dans le métier : alors que certain·e·s pouvaient il y a 10 ans travailler en totale indépendance des services – souvent par crainte de se voir reprocher de ne pas être suffisamment « professionnel·le », de voir certaines de ses décisions remises en question –, le **réflexe partagé serait aujourd'hui de se tourner vers l'équipe** pour faire part de leurs interrogations et/ou difficultés. Ces changements dans le travail en équipe semblent tenir à l'effet conjugué du dispositif de formation et d'un changement progressif de posture des équipes socio-éducatives. Cette évolution a néanmoins été plus ou moins encouragée par les conseils départementaux, qui ont par ailleurs fait des choix organisationnels distincts, qui ne sont pas sans incidence sur le sentiment d'être suffisamment soutenu·e·s des assistant·e·s familiaux·ales. Néanmoins, l'équipe est présentée comme faisant aujourd'hui davantage

soutien, les assistant·e·s familiaux·ales se sentant pour la plupart suffisamment écouté·e·s. En revanche, même s'ils·elles considèrent que la reconnaissance de leur fonction et de leur rôle éducatif va croissant, **ces évolutions restent insuffisantes** à leur yeux **pour se sentir sur un pied d'égalité avec les autres travailleur·se·s sociaux·ales**. Des avancées ont certes eu lieu : la plupart s'accordent sur le fait qu'ils·elles sont davantage partie prenante qu'auparavant des choix effectués dans le cadre de la prise en charge. Dans la plupart des départements – 87% d'après l'étude menée en 2015 par l'ONPE –, ils·elles sont désormais associé·e·s aux temps de synthèse et ont le sentiment d'– enfin – occuper une place légitime dans les échanges autour de la prise en charge de l'enfant. Néanmoins, ces évolutions sont encore très contrastées d'un territoire à l'autre, et peuvent nourrir dans certains cas des relations très conflictuelles entre services employeurs et assistant·e·s familiaux·ales. Par ailleurs, au-delà des différences territoriales, les liens avec le reste de l'équipe socio-éducative restent marqués par une forte asymétrie décisionnelle. Leur voix reste en effet consultative, et peut être très facilement contournée en cas de désaccord. Plus encore, la traduction dans les pratiques de l'égalité de statut en principe consacrée par la loi générerait selon de nombreux·ses assistant·e·s familiaux·ales des réticences fortes chez beaucoup de travailleur·se·s sociaux·les et engendrerait des phénomènes de rivalité professionnelle. Enfin, le déficit de reconnaissance du métier se traduit également dans la nature des liens entre les assistant·e·s familiaux·ales et les autres professionnel·le·s mobilisé·e·s autour des situations de protection de l'enfance (institution scolaire, professionnel·le·s de santé...). Il est en effet rare qu'ils·elles puissent s'adresser directement à eux·elles sans passer par le·la référent·e de l'enfant, et ne sont généralement pas convié·e·s aux réunions se déroulant dans d'autres locaux que ceux du service employeur. Ces éléments soulignent à leur sens le chemin qu'il reste à parcourir, en termes de connaissance et de reconnaissance de la profession, et de la fonction éducative centrale qui est la leur.

Les évolutions constatées dans le métier se donnent également à voir dans la relation nouée avec les parents des enfants accueillis. Historiquement, la logique de substitution qui a longtemps prévalu s'est

vue supplanter par une logique de « suppléance » familiale. Ainsi, **le mouvement général semble être celui d'une forme de distanciation** vis-à-vis des familles des enfants, tant dans le discours que dans les pratiques. Alors que les assistant·e·s familiaux·ales de « l'ancienne génération » expliquent qu'il n'était pas rare qu'ils·elles travaillent « en direct » avec les parents – ce qui pouvait amener suivant les cas à des relations presque « amicales » ou à l'inverse à des rapports très conflictuels –, ces liens sont aujourd'hui davantage régulés. Il s'agit dès lors de maintenir une distance avec les familles afin d'instaurer des rapports « professionnels » avec elles, de se positionner dans un rapport fait à la fois d'humilité, de respect et de distance professionnelle, tout en « se protégeant ». Cette distance serait néanmoins mise à mal dans la pratique, les référent·e·s ASE déléguant souvent certaines tâches aux assistant·e·s familiaux·ales (droits de visite, d'hébergement) multipliant les occasions de contact entre familles et professionnel·le·s.

Des positionnements en tension, entre posture « familiale » et posture « professionnelle »

1. Vie privée, vie professionnelle : l'articulation impossible ?

L'accueil familial interroge, par biens des aspects, les frontières « traditionnelles » entre sphère privée et sphère professionnelle. Bien que l'assistant·e familial·e soit la seule personne habilitée à la prise en charge éducative par son service employeur, dans la pratique **il·elle partage avec son·sa conjoint·e les tâches quotidiennes qu'implique la prise en charge** des enfants. Les modalités d'implication concrète de ces dernier·e·s peuvent être diverses, mais ils·elles sont nécessairement partie prenante de l'accueil. Certain·e·s s'en tiennent à un rôle essentiellement symbolique (pour les hommes, souvent en tenant lieu de « figure d'autorité » et de « garant » du cadre familial), tandis que d'autres prennent en charge certaines tâches éducatives et de soins (rendez-vous médicaux ; suivi scolaire ; transports ; temps de loisirs...), amenant certain·e·s assistant·e·s familiaux·ales à évoquer les « doubles journées » de travail de leurs conjoint·e·s. Les autres membres de la famille se retrouvent également

impliqués dans l'accueil. Les enfants accueillis sont en effet, dans la plupart des cas, systématiquement partie prenante des événements familiaux, temps festifs et d'une partie des vacances. Les proches et membres de la famille sont ainsi souvent amenés à créer de forts liens d'attachement avec eux. Enfin, les enfants des assistant·e·s familiaux·ales se trouvent également pleinement impliqués. Selon leur âge et la durée des accueils, la nature et l'intensité des liens noués peuvent être extrêmement variables, allant de relations quasiment fraternelles à des relations beaucoup plus ténues et distancées. Quoiqu'il en soit, les assistant·e·s familiaux·ales soulignent dans la majorité des cas que leur profession est loin d'avoir été « facile à vivre » pour leurs enfants et a pu générer, de manière plus ou moins durable, des jalousies et des tensions familiales.

Si les enfants accueillis intègrent donc l'espace de vie familiale et son quotidien, **ce cadre reste très normé d'un point de vue administratif et rappelle sans cesse que l'on se situe dans un cadre d'accueil institutionnel**. Le quotidien de l'ensemble de la famille se voit en effet pour partie rythmé par les démarches administratives. Dans la vie de tous les jours, les assistant·e·s familiaux·ales soulignent l'importance de « tout anticiper » : une sortie en forêt dans le département voisin par exemple suppose une autorisation préalable. Cette dimension du métier est vécue comme l'un des aspects très contraignant de la profession, et particulièrement « lourde » en termes de gestion quotidienne. Le « flou » entre privé et professionnel, entre intime et institutionnel peut par ailleurs être source d'interrogations. Ainsi, **dans quelle mesure les règles s'appliquant à l'espace public doivent-elles être observées à leur domicile** ? Qu'en est-il des questions de croyances religieuses, des valeurs ou des convictions politiques ? Pour la plupart des assistant·e·s familiaux·ales, leur lieu de vie ne peut pas répondre aux exigences habituelles qui régissent les lieux d'exercice d'une profession ; ils·elles procèdent dès lors à des aménagements afin de composer avec ces différentes contraintes. Quelques-un·e·s, a contrario – de façon beaucoup plus marginale –, adoptent des stratégies de « neutralisation » de l'espace privé et tentent d'établir une distinction nette entre vie personnelle et professionnelle.

La question des « limites » à poser à l'accueil illustre également cette porosité entre les sphères et la complexité que cela induit. En effet, tou·te·s ont anticipé que l'accueil aurait nécessairement des répercussions sur leur vie personnelle. Néanmoins, où dessiner la frontière entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas ? Lorsqu'ils·elles débutent dans le métier, les assistant·e·s familiaux·ales disent souvent qu'ils·elles arrêteraient un accueil, voire le métier, dès lors que ce dernier aurait des conséquences néfastes sur leur vie familiale. **Toutefois, en pratique et au quotidien, cette limite s'avère en réalité bien plus floue et incertaine**. Bien des assistant·e·s familiaux·ales rencontré·e·s ont ainsi pu narrer les ajustements auxquels ils·elles avaient procédé au fil des accueils, élevant généralement leur seuil de tolérance. In fine, les répercussions sur la vie personnelle peuvent être multiples ; bien souvent, elles outrepassent largement les limites que les assistantes familiaux·ales s'étaient initialement fixées. La posture professionnelle se construit ainsi peu à peu au gré de l'expérience vécue.

2. Des postures professionnelles singulières, qui se construisent au fil des accueils

Si les limites à poser à l'investissement affectif et émotionnel sont donc souvent incertaines dans le cadre de l'activité d'accueil, elles peuvent par ailleurs faire l'objet d'injonctions paradoxales de la part des services employeurs. **La « doctrine » entourant l'accueil familial semble en effet loin d'être claire**, révélant une diversité de conceptions du métier qui ne facilite pas le positionnement des professionnel·le·s. Ainsi, d'un employeur à l'autre, mais également d'un·e travailleur·se social·e à l'autre, les « consignes » relatives à la « bonne posture » à adopter peuvent être distinctes. Le lien affectif peut être encouragé, comme il peut à l'inverse être freiné au titre du bien-être de l'enfant. Les « rappels à l'ordre » et conflits avec les services, liés au positionnement de l'assistant·e familial·e, sont fréquents. Du côté des professionnel·le·s eux·elles-mêmes, des débats peuvent également apparaître. Les temps de formation sont l'occasion d'échanges autour des expériences d'accueil, des difficultés et des façons d'y faire face et forment un terreau favorable à l'émergence de ce type de discussions. De ces échanges se dégagent 2 grandes conceptions de

l'activité qui s'opposent et mettent en évidence les résistances de certain·e·s au processus de professionnalisation du métier.

- D'une part, certain·e·s assistant·e·s familiaux·ales – quasi systématiquement des femmes – ayant le plus souvent plusieurs décennies d'expérience d'accueil, convoquent très fortement la dimension « maternelle » longtemps associée au métier. Elles se distancient d'un certain nombre d'attributs qu'elles associent à la professionnalisation (prise de congés, ruptures d'accueil...) et revendiquent le très fort attachement qu'elles portent aux enfants accueillis et leur pleine intégration à la vie de famille quotidienne. Elles opposent généralement ce registre de l'affect et de l'« humain » à une conception professionnelle du métier, qui rimerait avec une distanciation excessive et un hyper-formalisme des pratiques.
- D'autre part, le discours inverse, construit en miroir de l'argumentaire précédent, est repérable chez certain·e·s assistant·e·s familiaux·ales parmi les plus « récent·e·s ». Ils-elles prônent une claire distinction entre vie professionnelle et sphère privée, insistent sur l'importance de la distanciation vis-à-vis des enfants accueillis et le maintien d'une « stature professionnelle » (éviter le « copinage », maintenir une stricte autorité, limiter la participation des enfants aux évènements familiaux...). Ils-elles défendent l'idée d'un « cadre éducatif » strict, auquel il n'est pas question de déroger, et peuvent mettre en place des stratégies de « protection » afin de se prémunir contre les risques liés au métier.

Ces 2 types de discours extrêmement polarisés restent néanmoins très marginaux. **En réalité, les discours et pratiques des assistant·e·s familiaux·ales sont complexes et évolutifs, et révèlent davantage des positionnements en tension entre ces 2 pôles.** En effet, les positionnements « idéaux-typiques » précédemment exposés sont le fruit d'une conjonction de facteurs très singulière : la concordance entre une certaine vision initiale de l'activité – plutôt « familiale » ou « professionnelle » suivant leur niveau d'ancienneté –, un projet

d'accueil précis y correspondant et des expériences d'accueil ayant conforté au fil des années cette vision du métier (accueils longs et en nombre limité pour les tenants d'une posture « familiale », accueils multiples et de courte durée pour ceux·celles revendiquant leur posture « professionnelle »).

A l'inverse, pour la majorité, le rapport à la profession s'est construit au fil des années d'expérience, dans des va-et-vient et négociations effectués en fonction des situations. Des mouvements sont repérables dans les 2 « sens ». Une partie des assistant·e·s familiaux·ales ayant débuté le métier il y a de nombreuses années ont pu opérer au fil du temps une distanciation vis-à-vis des enfants accueillis et faire évoluer leurs habitudes (prise de congés par exemple). Cela peut faire suite à une expérience douloureuse ayant entraîné une forme de « repli » affectif pour « se protéger » ; à la succession d'accueils courts impliquant à terme un engagement affectif moindre, etc. A contrario, des assistant·e·s familiaux·ales entré·e·s dans le métier avec une vision plus « professionnelle » de l'activité ont pu reconsidérer certaines de leurs pratiques et déroger aux principes qu'ils-elles s'étaient établis à mesure que l'accueil durait. En définitive, les assistant·e·s familiaux·ales sont amené·e·s à composer avec les différentes variables de l'accueil et avec les différents interlocuteurs qui les entourent. En ce sens, **leur « professionnalisme » semble avant tout se jouer dans la plasticité qu'ils-elles sont capables de conférer à leurs pratiques et aux registres qu'ils-elles investissent**, dans le subtil équilibre qu'ils-elles déploient, entre investissement affectif et prise de distance, suivant les espaces et les temporalités. Les cas d'adoption d'enfants accueillis sont à ce titre révélateurs : ils témoignent de la capacité des professionnel·le·s à changer de positionnement vis-à-vis de l'enfant, et à passer d'un statut de famille d'accueil à un statut de parent avec une certaine fluidité. Malgré l'hétérogénéité des situations et des expériences, semble donc peu à peu se construire une identité professionnelle partagée, précisément en référence à cette plasticité des postures et des pratiques.