

Assistants familiaux, des professionnels en souffrance

État des lieux et solutions
pour sortir de la crise de l'accueil familial

*« Aller sur le terrain, c'est la base.
Sinon, on ne comprend rien »*

Florence Aubenas

Avertissement.

Au-delà de quelques cas individuels, dont certains ont parfois donné lieu à la publication de livres-témoignages, la parole des assistants familiaux se fait souvent rare. Bien plus encore quand il s'agit de parler de leur métier et de leurs conditions d'exercice. Dans un cadre institutionnel, la parole de l'assistant familial est souvent contenue, par peur que leurs propos ne soient retenus contre eux. Les décideurs publics et les chercheurs en protection de l'enfance ont par ailleurs tendance à minimiser le témoignage individuel de l'assistant familial : trop partiel, trop anecdotique, voire trop émotionnel pour être considéré digne d'intérêt.

Afin d'éviter cet écueil, cette enquête de terrain a été réalisée à partir d'une quarantaine de longs entretiens avec des assistants familiaux, dans plus de vingt départements. Le fait que l'auteur soit le conjoint d'une assistante familiale a contribué à établir un climat de confiance et a favorisé une parole plus libre, moins « institutionnelle ». Ces échanges ont permis d'identifier des grandes lignes de force qui dépassent largement le cadre du témoignage individuel, pour dessiner un état des lieux précis du métier. Ce qui a été frappant au cours de ce travail, c'est la convergence de points de vue, dans des zones géographiques et des contextes professionnels pourtant très distincts. C'était l'objectif de cette enquête : un état des lieux, mais surtout une somme de témoignages qui, par leur nombre et leur convergence, raconte bien la situation actuelle du métier.

Ces échanges ont aussi permis de faire de belles rencontres, de découvrir des professionnels très engagés au service des enfants, avec une vraie hauteur de vue pour parler de leur métier. Un grand merci à eux pour le temps qu'ils m'ont accordé.

Ce travail de terrain s'est enfin basé sur les sources documentaires et scientifiques actuellement disponibles sur le métier d'assistant familial et l'accueil familial plus globalement : littérature scientifique, ouvrages de référence, études de l'ONPE et de la DREES, rapports parlementaires. Une bibliographie choisie figure en fin d'étude.

Thierry Herrant, mai 2025

Sortir ce métier de l'ambiguïté ...

Martine Orlak, Présidente de l'UFNAFAAM

Nous vivons un moment paradoxal. D'un côté, des décideurs politiques qui n'ont jamais autant parlé de l'accueil familial, présenté désormais comme la solution d'avenir la plus bénéfique pour les enfants. De l'autre, et c'est ce que montre notre enquête, un métier essentiel qui traverse une crise grave, avec bien trop de professionnels en souffrance.

Depuis la publication du rapport de la Commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur les manquements de la protection de l'enfance (avril 2025), il ne s'écoule pas un jour sans que les déclarations des responsables de l'Exécutif ne mettent en avant l'accueil familial. Un état d'esprit que nous considérons très positif et dont nous nous réjouissons. La ministre des solidarités martèle qu'elle veut « refonder » la protection de l'enfance en la « familiarisant », ce qui passe notamment selon elle par la constitution d'un « vivier » bien plus important de nouveaux assistants familiaux. La Haute-Commissaire à l'enfance nouvellement nommée fait elle aussi de l'accueil familial une priorité.

Tout cela ne pourrait que nous réjouir, si la réalité actuelle de ce métier ne venait nous rappeler que la marche à gravir va être très haute pour atteindre ces objectifs. Notre enquête montre en effet que nous nous situons aux antipodes de cette vision volontariste, et que de simples petits pas ne suffiront vraiment pas. Il va falloir faire beaucoup mieux. Avec une conviction : pour attirer de nouveaux candidats, commençons par mieux traiter ceux qui sont déjà en poste. Le bouche-à-oreille fera le reste.

L'enquête que nous présentons ici le souligne clairement : si le métier demeure un métier de vocation et d'engagement, les conditions dans lesquelles il s'exerce deviennent de moins en moins soutenables : des enfants dont les besoins en soins s'accroissent sans qu'il soit toujours possible d'y répondre, des conditions de travail marquées par une pénibilité accrue, un travail d'équipe et un collectif de travail qui se délitent. Et comme si cela ne suffisait pas, en toile de fond, la menace constante d'être sous le coup d'une information préoccupante.

Je pratique ce métier depuis plus de trente ans. En 2005, j'ai applaudi quand la France a fait le choix de la professionnalisation de l'accueil familial. On faisait alors un choix audacieux, quasi-unique au monde, celui de créer un vrai métier – assistante familiale – afin de répondre de façon plus efficace aux besoins des enfants. Vingt ans après, la motivation pour les enfants reste entière, mais pour le reste, quelle désillusion ! Jamais les conditions de travail n'ont été aussi dégradées. Pourquoi l'accueil familial professionnel est-il aussi maltraité dans notre pays, pourquoi le métier d'assistante familiale est-il aussi déconsidéré ? Parce que c'est un métier de femmes (90% des assistants familiaux), et donc que

leur parole compterait moins ? Parce qu'il s'exerce à domicile, véhiculant ainsi tous les clichés de la femme au foyer improductive ?

Trop de départements, trop de services d'accueil familial considèrent encore les assistants familiaux comme des semi-professionnels. Pas comme des agents du département, ce qu'ils sont, mais plutôt comme des sous-traitants, à qui l'on demande toujours plus en faisant en sorte qu'ils coûtent toujours moins. On leur dénie le simple fait d'exiger les droits normaux d'un salarié, on ne répond pas à leurs demandes de soutien, on ne leur tend pas la main en cas de coup dur, comme c'est le cas aujourd'hui quand survient une dénonciation calomnieuse. Et quand ces professionnels osent s'exprimer, on les juge trop revendicatifs, « trop dans la plainte » pour reprendre l'expression qui circule dans les milieux de la protection de l'enfance, afin de les disqualifier un peu plus.

Mais les temps ont changé. Fini le temps des « tatas » dociles et corvéables à merci. Les assistants familiaux nouvelle génération sont toujours résolument engagés au service des enfants, mais aussi plus exigeants sur leurs droits. Il est bien là, l'enjeu pour ce métier : reconnaître que, oui, le métier d'assistant familial n'est pas un métier comme les autres, qu'il s'exerce d'abord au service des enfants, mais que cette noble mission ne peut se réaliser que dans des conditions de travail sécurisantes, respectueuses et valorisantes pour les professionnels concernés.

En résumé, prendre soin de ceux qui prennent soin, sous peine de disparaître. En 2021, selon la DREES, l'âge médian des assistantes familiales était de 55 ans. Autrement dit, l'accueil familial est aujourd'hui assuré à 50% par des personnes de plus de 55 ans. Si l'on considère que ces professionnels seront partis à la retraite à 65 ans, cela signifie qu'en 2030-2031, la moitié de l'effectif actuel sera parti. Par conséquent, sans véritable « choc d'attractivité », que l'UFNAFAAM appelle de ses vœux depuis longtemps, il restera environ 15 000 assistants familiaux en 2030 et à peine quelques milliers dix ans plus tard. Si on laisse faire, la « familiarisation » de l'accueil familial n'aura été qu'une fausse promesse.

Il n'y a pas de fatalité, des solutions existent. Mais pour cela, il va falloir faire sortir ce métier de l'ambiguïté, enfermé qu'il est dans un épais nœud de contradictions, entre domicile et lieu de travail, professionnalisme et attachement, qualités naturelles et compétences acquises, membre d'une équipe ou travailleur à domicile...

Pour ce faire, l'UFNAFAAM est mobilisée pour une évolution en profondeur du métier, afin de le sécuriser et le rendre attractif : évolution du statut vers celui d'agent de la fonction publique territoriale, reconnaissance de la pénibilité du métier, droit au répit, harmonisation nationale des grilles d'indemnisation, perspectives d'évolution professionnelle, intégration réelle dans les équipes, aides à l'installation...

Il n'est pas trop tard. Il faut juste beaucoup de volonté et des moyens. Pour le bien-être et l'avenir des enfants qui nous sont confiés, c'est une absolue nécessité.

Préambule.

L'accueil familial, angle mort de la politique publique de protection de l'enfance.

Le placement en famille d'accueil représente actuellement 38% des placements au niveau national, 50% dans plus de 60 départements, et même plus de 65% dans 13 départements. Plus de 70 000 enfants sont pris en charge actuellement par des assistants familiaux. Cette forme de prise en charge devrait donc être structurante dans l'élaboration des politiques publiques de l'enfance. Or, aujourd'hui en France, son évolution n'est appréhendée qu'à travers le nombre d'assistantes familiales en exercice.

Vu sous cet angle, le constat est alarmant : la courbe démographique des assistants familiaux s'écrase, en raison des départs à la retraite mais aussi en raison des démissions et des départs anticipés qui tendent à se multiplier ces dernières années. Les prévisions 2023 du Conseil National de la Protection de l'Enfance confirment cette tendance, voire son amplification. Les projections les plus pessimistes parlent d'une division par deux des effectifs d'ici 5 ans.

Concrètement, sur les 40 000 assistantes familiales recensées aujourd'hui, il ne restera plus que 15 000 assistantes familiales d'ici 2030. Cet effondrement aura très certainement pour conséquence de mettre un peu plus la protection de l'enfance sous tension, le nombre de places d'accueil se réduisant et chaque place supplémentaire en accueil collectif étant plus onéreuse .

L'intérêt de l'enfant commande pourtant de privilégier l'accueil familial en matière de politique publique de protection de l'enfance. L'article 20 de la Convention des droits de l'enfant prône le placement en famille d'accueil plutôt qu'en foyer, le dernier avis du CESE identifie le nombre de familles d'accueil comme un indicateur d'efficacité d'une future stratégie interministérielle... En réalité, le consensus est assez largement établi quant à la priorité à donner à l'accueil familial. Les études scientifiques, les rapports officiels comme les retours d'expérience en France et à l'international convergent et il existe aujourd'hui un assez large consensus international, s'appuyant tout particulièrement sur la théorie de l'attachement, pour affirmer que l'accueil familial est le mieux adapté aux tout jeunes enfants. *Last but not least*, il est acquis également qu'il s'agit de la plus économique des formes d'accueil.

Malheureusement, les chiffres ne reflètent pas cette unanimité. Entre 2016 et 2022, le nombre d'enfants confiés à l'ASE a augmenté de 25%. Sur cette même période, le nombre de familles d'accueil a baissé. La part des mineurs et jeunes majeurs confiés à l'Aide sociale à l'enfance et placés en famille d'accueil est ainsi passée de 53% en 2011 à moins de 38% en 2022.

Nous voilà donc confrontés à un paradoxe : alors que l'accueil familial constitue le mode de placement le plus adapté aux besoins des enfants, nous assistons sans réagir à sa rapide disparition.

Des causes bien identifiées.

Pourquoi une telle impuissance ? L'accueil familial connaît les mêmes avanies que le reste de la protection de l'enfance : non pas une, mais cent une politiques publiques cloisonnées et diluées dans des schémas départementaux de protection de l'enfance, la non-application des lois par les départements, des données indisponibles ou impossibles à consolider (voir l'édifiante enquête du Monde sur le registre national de suivi des enfants), le manque d'études longitudinales sur longue période, l'absence cruelle de données socio-économiques sur les parents et les enfants à protéger qui empêchent d'anticiper toute évolution (ex. l'augmentation massive des 0-6 ans en placement), des nomenclatures hétérogènes (ex. les différences de nomenclatures concernant les informations préoccupantes), un manque de mutualisation des bonnes pratiques et des retours d'expérience, une absence de culture de l'évaluation ou d'études d'impact (ex. la mesure de l'impact potentiel de la PPL récente sur le cumul d'emploi). Résultat : un pilotage, disons-le, au doigt mouillé qui, en plus, favorise les postures ou les effets d'annonce sans lendemain.

Enfin, la société a changé : les modèles familiaux ont évolué en se diversifiant ; le monde du travail fait face à de nouvelles aspirations, notamment en matière d'équilibre vie au travail/vie privée ; le niveau d'éducation a progressé, les assistants familiaux qui entrent dans le métier sont désormais plus diplômés.

Toutes ces transformations ont eu un impact certain sur l'accueil familial, mais elles ont été insuffisamment appréhendées par les autorités publiques, qui se sont longtemps appuyées sur un contingent stable d'assistantes familiales « ancienne génération », désormais au seuil de la retraite. En l'absence de vision et de données précises, les services départementaux n'ont eu que peu de prise sur l'évolution du nombre d'assistants familiaux sur leur territoire, si ce n'est à travers des campagnes de recrutement aux résultats de plus en plus maigres.

On observe enfin une géographie extrêmement variée du « mix » entre accueil familial et accueil collectif en établissement : grosso modo, plus le département est petit, plus l'accueil familial est prédominant. Dans 50% des départements, l'accueil familial est majoritaire (notamment dans la partie ouest de la France). En revanche, dans les 20% de départements qui représentent à eux seuls 50% des placements, la part de l'accueil familial n'excède pas 30% (contre 38% au niveau national). Cette diversité géographique ne résulte pas d'une prise en compte des besoins spécifiques des enfants par département : elle tient essentiellement à des raisons historiques ou économiques, comme par exemple le prix de l'immobilier. Ainsi, un département dans lequel les prix de l'immobilier sont bas pourra plus facilement recruter des familles d'accueil possédant des maisons avec plusieurs

chambres. Pour l'instant, l'adéquation de l'offre d'accueil aux besoins de l'enfant demeure une vue de l'esprit.

Ajoutons à ces éléments des raisons spécifiques à l'accueil familial : pilier central de cette forme de prise en charge des enfants, l'assistant(e) familial(e) a toujours constitué un acteur flou en protection de l'enfance, coincé dans une sorte d'entre-deux qui a largement contribué à son invisibilité : une frontière opaque entre vie professionnelle et vie privée, des représentations du métier qui oscillent entre qualités « naturelles/maternelles » et compétences professionnelles complexes, un statut juridique qui se situe entre public et privé, un positionnement professionnel entre travailleur social (ce qu'il est censé être dans les textes) et travailleur du care sous-qualifié (tel qu'il est perçu par les travailleurs sociaux). Comme le rappelle l'ONPE (2015) : « *il est plus aisé de définir ce que n'est pas l'assistant familial que de préciser le rôle qu'il doit tenir parmi les différents acteurs de la protection de l'enfance* ».

Une enquête pour mieux documenter les conditions de travail des assistants familiaux dans les départements.

L'enquête, menée à partir janvier 2024 auprès de notre réseau, est basée sur une quarantaine d'entretiens semi-ouverts (1 h-1 h 30) dans vingt départements représentatifs de la diversité de l'accueil familial (rural, urbain, péri-urbain), auprès de président(e)s d'associations (représentant ainsi plusieurs centaines d'assistants familiaux) et d'assistants familiaux recommandés par leurs soins. Il s'agit donc d'assistants familiaux motivés et très engagés sur ces questions. Le biais possible qui en découle est peut-être d'édulcorer une réalité qui, on le verra au fil des pages, se révèle déjà particulièrement sombre.

Au cours de ces entretiens, chaque assistant familial a pu parler librement de son métier et de ses conditions d'exercice, chaque président d'association a pu nous faire part des situations de leurs adhérents. Ce type de démarche est rare pour un métier méconnu et peu documenté qualitativement au niveau national. Elle fournit une photographie détaillée de la diversité des situations et des attentes qui traversent la profession.

Point important : il s'agit d'assistants familiaux salariés des départements (90% des assistants familiaux en France, source : DREES), dont la situation professionnelle est beaucoup moins étudiée que pour ceux qui exercent dans le secteur associatif. Or, les conditions de travail des salariés du secteur privé, souvent mises en avant dans le cadre des échanges institutionnels ou les débats parlementaires, s'avèrent très différentes de celles du secteur public (moyens humains, organisation du travail, dispositifs d'accompagnement, nombre d'enfants confiés...).

Le nombre d'entretiens réalisés permet de s'extraire de la critique qui ne manque pas de s'exprimer à chaque prise de parole de la profession : en quoi un témoignage individuel, aussi intéressant qu'il soit, représente-t-il la situation de l'ensemble des professionnels. Là,

à travers les longues discussions qui ont permis de récupérer plus de sept cents pages de témoignages, plusieurs lignes de force convergentes apparaissent : pathologies plus complexes des enfants, pénibilité et insécurité du métier, isolement et détresse morale, délitement du travail en équipe, évolution des profils des nouveaux entrants dans la profession... Autant de constats unanimes qui témoignent du profond malaise qui prévaut dans cette profession aujourd'hui sinistrée, que l'on ne soignera pas par quelques mesures cosmétiques, mais par une nécessaire mise à plat des pratiques et un véritable « choc d'attractivité », dont nous présentons les principaux leviers à la fin de cette étude.

Synthèse générale : des difficultés qui s'accroissent, des professionnels en souffrance.

Malgré **une professionnalisation croissante du métier d'assistante familiale**, qui se positionne (ou qui devrait se positionner) désormais comme « **un métier du care très qualifié** », notre enquête montre pourtant que les représentations simplificatrices autour de ce métier sont toujours bien vivaces et ancrées, y compris au sein des travailleurs sociaux. L'étude constate que les profils sont en train de changer : davantage d'actifs en seconde partie de carrière, qui abordent à la fois le métier avec engagement et le souci de bénéficier de conditions de travail conformes aux attentes minimales du monde du travail contemporain.

Cette étude montre que les progrès réalisés, ces dernières années, en termes de professionnalisation et d'attractivité du métier ont été largement mis à mal depuis les années post-Covid. Non à cause d'une évolution des modes de vie qui remettrait en question ce type d'accueil, mais par des défaillances institutionnelles qui le fragilisent et ne lui permettent plus de remplir pleinement ses missions auprès des enfants mineurs.

Moins qu'une crise des vocations, une crise des conditions de travail.

De nombreux dysfonctionnements récurrents ou s'aggravant depuis quelques années conduisent à des situations très préjudiciables aux professionnels et aux enfants confiés. Leur caractère permanent, donc structurel, finit par s'apparenter à une forme de maltraitance institutionnelle.

Le constat est unanime pour de nombreux assistants familiaux, **ce n'est pas la relation avec les enfants qui est la plus compliquée, c'est la relation avec les services de l'ASE.** L'enquête fait ressortir une dégradation des conditions d'exercice depuis deux ans, à l'opposé de l'objectif de revalorisation de la profession, affiché dans la loi Taquet en 2022.

« *C'est un métier magnifique que je ne recommanderais à personne* ». Cette phrase, prononcée par Valérie, 22 ans d'expérience, résume à elle seule toute la complexité du métier d'assistante familiale et de ses tensions actuelles. **Un métier essentiel qui ne doit pas devenir un métier impossible.**

- ★ **Le sentiment d'insécurité et de précarité qui prévaut aujourd'hui dans la profession se nourrit de trop fortes disparités territoriales** au niveau du statut, du contrat de travail et des droits, dans un contexte de restriction budgétaire qui impacte aussi les assistants familiaux : suppression des primes de fin de carrière avant départ à la retraite, indemnités qui ne suivent pas l'évolution de l'inflation, diminution de la rémunération des 2^e et 3^e places pour pallier l'augmentation obligatoire de la première place (loi Taquet), exclusion de la prime Ségur. Tous ces éléments créent de la démotivation et soulignent pour les assistantes familiales une forme de manque de reconnaissance du travail qu'elles accomplissent 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
- ★ **Tandis que les enfants présentent des pathologies de plus en plus sévères**, le contexte de raréfaction de l'offre de soins (pédopsychiatrie, psychomotricité...) empêche le suivi normal de l'enfant et les indispensables bilans de santé lors d'un nouvel accueil. Les professionnels de santé autour de l'assistante familiale manquent cruellement, obligeant parfois celles-ci à pratiquer une forme d'« économie de la débrouille » (renseignements sur les forums, tutos internet...). Cette situation est observable dans la majorité des départements.
- ★ **Une intégration au sein des équipes ASE très inégale selon les territoires, qui peut déboucher sur de la souffrance au travail.** Les relations des assistants familiaux avec le reste de l'équipe disciplinaire sont principalement placées sous le signe de la défiance. La crise des éducateurs (démissions, surcharge de travail) entraîne notamment **un isolement croissant des assistantes familiales** dans un contexte de prises en charge plus complexes. Cette charge mentale, conduit à des burn-out, des arrêts-maladie et des réorientations d'enfants. Ces ruptures de parcours s'avèrent évidemment très préjudiciables pour les enfants.
- ★ **Une insécurité chronique associée au métier, notamment face à l'exposition constante aux informations préoccupantes (IP).** Il n'y a pas de présomption d'innocence pour les assistants familiaux mais « présomption de culpabilité ». La peur de tout perdre, y compris sa réputation, constitue une réelle préoccupation et renforce le sentiment de précarité professionnelle. A défaut d'être accompagnants correctement faute de moyens humains, les départements s'orientent vers une dynamique plus répressive. Ce climat d'insécurité est ressenti de façon obsessionnelle par les assistants familiaux, la quasi-totalité des entretiens en fait état. Cette situation risque d'accélérer le départ des assistants familiaux, aggravant ainsi la pénurie de professionnels.

Certains départements commettent une erreur stratégique en matière de recrutement, en multipliant les campagnes de communication sans améliorer les conditions de travail des assistantes familiales en poste. Or, dans ce métier, **la recommandation par des pairs constitue un levier essentiel pour attirer de nouveaux candidats.** C'est loin d'être le cas actuellement. L'amélioration des conditions de travail constitue donc une priorité pour accroître l'attractivité du métier.



Nous formulons à la fin de notre enquête une plateforme de quinze propositions à activer dans un dispositif global pour sortir de cette crise et créer un « choc d'attractivité »

17	Chapitre I Assistant familial : un métier de vocation et d'engagement
33	Chapitre II Accueil des enfants : des prises en charge plus complexes
43	Chapitre III Le quotidien difficile des assistants familiaux
77	Chapitre IV A la recherche du travail en équipe
119	Chapitre V Sous la menace constante des informations préoccupantes
135	Nos 15 propositions/chantiers pour relancer l'accueil familial et accroître l'attractivité du métier d'assistant familial

CHAPITRE I

Assistant familial : un métier de vocation et d'engagement

Devenir assistant familial.

« *L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente à son domicile, de jour comme de nuit, des enfants mineurs et des jeunes majeurs âgés de moins de 21 ans. L'activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance. Ce professionnel exerce son métier comme salarié pour des structures associatives ou le conseil départemental. L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil mais il est le seul à être agréé, embauché et rémunéré. Son rôle est d'assurer au quotidien des soins, de développer une relation équilibrante, affective et soutenante pour aider l'enfant à se développer de façon harmonieuse, veiller à ce qu'il trouve sa place dans la famille et l'accompagner dans sa relation avec ses parents. Il est **"membre à part entière de l'équipe éducative"** avec laquelle il travaille pour le projet de l'enfant.* » (articles L.421-2 et L.221-2 du Code de l'action sociale et des familles).

Le rôle des familles d'accueil est parfaitement résumé par Catherine Sellenet, sociologue spécialiste de l'accueil familial : « *Il s'agit de répondre à tous les besoins fondamentaux de l'enfant et parmi ceux-ci au besoin de sécurité, qui est un méta-besoin. Les enfants qui sont accueillis en famille d'accueil sont des enfants blessés, sur le plan affectif. L'accueil familial se présente comme un espace de reconstruction, dans sa capacité à proposer à l'enfant accueilli d'autres figures d'attachement, complémentaires ou de substitution, l'enfant en décidera. L'accueil familial se présente aussi comme un lieu pouvant renforcer la résilience de l'enfant dans toutes les sphères de son développement : la santé physique et psychique, la cognition, la socialisation. Faire quelque chose de cette souffrance vécue, nous dit Cyrulnik⁽¹⁾, ne pas s'en accommoder mais la transformer, la sublimer. C'est le difficile travail des familles d'accueil qui engrangent bien des succès insuffisamment valorisés, insuffisamment reconnus par notre société.* »

Rappel : ce que l'on sait des assistantes familiales aujourd'hui.

Le métier d'assistant familial demeure encore largement méconnu. On le confond parfois avec celui d'assistante maternelle, on dilue souvent sa spécificité dans le vocable famille d'accueil. On comprend mal si l'entrée dans le métier relève d'engagement bénévole ou d'un choix professionnel. C'est aussi un métier dont les contours sont flous : le domicile et le lieu de travail se confondent, les temps de travail et de repos sont difficiles à distinguer. Les compétences requises sont souvent réduites à des qualités maternelles supposées innées et, pour compliquer le tout, l'assistant familial doit à la fois faire preuve de professionnalisme tout en cultivant un lien d'attachement profond et durable avec l'enfant qu'il prend en charge. La profession d'assistant familial navigue dans cet entre-deux, ce qui n'aide pas à en comprendre toute la complexité.

¹Cyrulnik, B., 2013, <https://www.psy-luxeuil.fr/article-boris-cyrulnik-de-la-souffrance-peut-naître-le-meilleur-117759830.html>

Méconnu, mal documenté aussi. Si les monographies en sciences sociales ou en psychologie pullulent, les études quantitatives socio-économiques de grande ampleur sont rares et les enquêtes qualitatives sur les conditions de travail encore davantage.

Réalisée au premier semestre 2021 sur la base de 5 000 assistants familiaux interrogés, une étude la DREES fournit des données précises et récentes qui manquaient à la connaissance du métier. Une première note de synthèse – publiée en 2024, soit un écart de trois ans depuis la réalisation du terrain ! – fait le point sur les caractéristiques socio-économiques et les motivations des assistants familiaux.

Quelques données-clés :

- ★ Les assistants familiaux sont avant tout des assistantes familiales. Comme pour de nombreuses professions sociales et de métiers du lien, **neuf assistants familiaux sur dix exerçant en 2021 sont des femmes.**
- ★ Autre fait saillant, la population des assistantes familiales est âgée, **la moitié a 55 ans ou plus et un quart a atteint ou dépassé l'âge de 60 ans.** Avec de nombreux départs à la retraite prévus, l'étude constate « d'importants enjeux de renouvellement de cette profession dans les prochaines années ».
- ★ **60% des assistants familiaux accueillent au maximum deux enfants à la maison.** Nous le verrons, notre enquête souligne que ce chiffre a très certainement augmenté, la plupart des personnes interrogées parlant souvent d'un agrément pour trois enfants, avec en plus une dérogation pour des accueils-relais. Une autre étude de la DREES (juillet 2024) indique que près de la moitié des agréments des assistantes familiales les autorisent à accueillir trois enfants, alors qu'indépendamment de leur agrément, la quasi-totalité de celles-ci souhaiterait n'accueillir qu'un seul enfant.
- ★ **Le département représente, de loin, le principal employeur des assistants familiaux.** Sur les 38 000 assistants familiaux exerçant en 2021, « 88% accueillant des enfants au titre de l'aide sociale à l'enfance (ASE) sont employés par des départements, 10%, par des associations, et 2%, à la fois par des départements et par des associations ». Autant dire que le département représente de très loin un acteur-clé dans le développement et l'avenir de ce métier, ce dont il n'a visiblement pas toujours conscience.

Un métier de vocation et un fort besoin de sens.

L'étude de la DREES souligne que l'on entre avant tout dans le métier avec l'envie d'aider les enfants et d'y trouver du sens : « Pour les assistants familiaux interrogés, les principales motivations de choix de cette activité résident dans l'envie de venir en aide à des enfants en difficulté (pour 78% des assistants familiaux) ou celle de travailler auprès des enfants et des jeunes (62%). »

« À la question de savoir ce que représentait le projet de devenir assistant familial par rapport à leur situation professionnelle d'alors, elles et ils déclarent qu'il correspondait principalement à une envie forte (réponse citée par 72 % des assistants familiaux). »

Le sens constitue le carburant de ce métier difficile soumis à une très forte charge mentale, il est nourri par la considération, le bien-être au travail, le sentiment d'être utile aux enfants accueillis.

Comment les assistants familiaux ont-ils connu ce métier ? « Principalement par des relations, des amis ou des connaissances (52% des cas), par la famille (40%), à travers leur histoire personnelle (18%), voire dans le cadre professionnel (13%) » nous dit l'étude. 15% des assistants familiaux exerçant en 2021 ont eux-mêmes été placés au cours de leur enfance, en famille d'accueil dans quatre cas sur cinq.

Comme l'illustrent les témoignages que nous avons recueillis, on n'entre pas par hasard dans ce métier si particulier. Il y a l'envie d'aider des enfants qui en ont besoin et cette envie est fréquemment guidée par une histoire personnelle, parfois par un besoin de réparation. Pour certaines, le temps de la réflexion peut être long, parfois plusieurs années.

Ça a toujours fait partie de moi, m'occuper des enfants. Je voulais être puéricultrice à la base. Mais dans ces années-là, on disait « Oh non, c'est bloqué, il n'y a plus de place ». Donc, je n'ai pas été puéricultrice. Mais du coup, je trouve ça drôlement bien parce que je m'occupe beaucoup plus d'enfants comme ça. Parce que j'aime les enfants. Alors, avant tout, avec le cœur, parce que j'aime les enfants et il y a le côté leur donner une chance, le côté vraiment affectif et éducatif. Parce que moi aussi, j'ai eu besoin de ça. Alors, je n'ai pas été en famille d'accueil, moi. J'ai été dans ma famille. Mais voilà. J'ai eu une problématique à la base. Ma mère ne m'a pas nourri pendant les 6 premiers mois. Elle ne s'occupait pas de moi.

Ma maman était assistante familiale et j'ai été élevée en tant qu'enfant de famille d'accueil. C'est vrai que j'avais un mari qui était militaire donc régulièrement absent et j'ai voulu me correspondre en fin de compte. J'avais cette envie de travailler. Comme je connaissais ce travail par ma maman, je me suis dit : allons-y. J'ai toujours été attirée par l'aide aux autres en fin de compte.

Honnêtement, je pense qu'on ne devient pas par hasard, et donc c'est mon parcours de vie personnelle, donc une enfance compliquée pour moi, avec de la violence au sein du foyer familial. Et puis, je ne sais pas, en fait, à l'époque, je ne sais pas si vous vous souvenez la série « Pause-café » avec Véronique Jannot, qu'on voyait à la télé. J'étais absolument fan. Et j'aurais souhaité être assistante sociale,

alors à l'époque, comme Véronique Jannot, mais il fallait l'accord des parents, enfin bon, et ça n'a pas été possible pour moi. Et c'est vrai que dans l'idée, je m'étais dit un jour, je ferais famille d'accueil, c'est sûr.

C'est une histoire aussi par rapport à ma maman parce qu'elle a commencé ce métier-là dans les années 80-90, même avant 70, sans être rémunérée en tant qu'assistante maternelle. J'ai toujours connu ça à la maison de ma petite enfance à mon adolescence. Après, quand je suis partie, j'ai toujours baigné dans ce métier-là, à partager. Nous, on a trois enfants. La première, je suis retournée au travail. La deuxième, j'ai repris le congé parental. J'ai dit « allez, je me lance là-dedans ». De toute manière, je connaissais bien ce métier.

Mon époux était déjà assistant familial. J'allais au travail tous les jours et quand je rentrais à la maison, il fallait quand même supporter tous les enfants, qui étaient surtout des enfants en accueil d'urgence. Donc, beaucoup d'ados, beaucoup de drogue, beaucoup d'alcool, beaucoup de tout ce qu'on veut. Et à la fin, ce qui s'est passé, c'est qu'il y a une petite qu'on avait, que mon mari avait accueillie, qui avait 9 ans et qui se plaisait bien chez nous. Mais comme c'était un accueil d'urgence, au bout de 3-4 mois, elle a dû partir et ça a été terrible, un déchirement terrible pour nous deux. J'ai bien dit à mon mari, j'ai dit, écoute, je ne veux pas revivre ça, je vais aussi me mettre à accueillir en tant qu'assistante familiale. C'est ce qui a permis de récupérer une fratrie de petites filles de 7 et 9 ans. Sinon, elles seraient reparties.

Mon père était orphelin à l'époque. C'était dans les années 50. Et à l'époque, les enfants étaient placés dans les fermes, et étaient, en fait, des enfants qui ont au mieux aidé le paysan, en échange d'une soupe. L'assistante sociale se déplaçait une fois de temps en temps pour voir un petit peu si tout allait. Et en général, ce jour-là, tout allait. Alors, moi, je ne dis pas que mon père, il a été, comment je veux dire, frappé ou maltraité. Mais bon, les situations étaient quand même très spéciales, parce que, moi, je me souviens de mon père, il en a peu raconté, mais dans ce qu'il racontait, ce n'était pas top, quoi.

Moi je suis issue d'une famille de 12 enfants, j'ai éduqué mes frères et soeurs et j'avais toujours cette envie d'être utile, je ne saurais dire autrement. Je me disais si on s'entraide les uns les autres, imaginer la possibilité que chacun fait un petit peu, on peut aller de l'avant, voilà.

Moi, c'est une cousine assistante familiale qui m'a inspiré. Je travaillais comme cadre dans un grand groupe, je n'avais jamais entendu parler de ce métier. J'avais toujours eu envie d'exercer un métier auprès des enfants. Je cherchais à donner un nouveau sens à mon travail. Quand j'ai appris l'existence de ce métier, j'ai échangé régulièrement avec ma cousine et j'ai décidé de franchir le pas.

Un travail d'horlogerie, un choix mûrement réfléchi.

« L'accueil familial est un travail d'horlogerie, tout en finesse, nécessitant d'incessants réglages, une constante adaptation du projet d'accueil aux évolutions de l'enfant et de sa famille » (Catherine Sellenet, 2017). Pour réaliser ce travail, qui engage toute l'équipe pluridisciplinaire, l'assistante familiale est en première ligne.

Loin de l'image d'Épinal de la gentille tata qui offre le gîte et le couvert, choisir cette profession, c'est surtout rejoindre un métier très particulier, qui requiert des qualités humaines, des compétences professionnelles, des savoirs, des acquis par l'expérience, des capacités d'écoute et d'observation.

Le métier « mobilise à la fois des capacités d'empathie, des capacités d'amour compassionnel, mais aussi de grandes capacités et de grandes connaissances dans différents champs disciplinaires pour répondre aux besoins fondamentaux des enfants ». Anne DEVREESE, présidente du CNPE.

Alors, moi, j'y suis rentré parce que ma sœur était assistante familiale et que je trouvais ce métier extraordinaire. Ce métier n'est pas connu. Donc, même si tu en parles avec les gens, tu dis oui, moi, je suis famille d'accueil. Ah oui, c'est super, c'est un super métier. Mais en réalité, passé le super métier, les gens, ils ne savent pas ce qu'on fait.

J'ai découvert le métier d'assistante familiale parce que, lorsque j'étais enfant et que je venais en vacances chez ma grand-mère, une amie de ma tante était assistante familiale. Cela faisait un moment que j'avais ça dans le coin de ma tête, j'attendais quand même que mes enfants soient suffisamment grands. J'ai commencé, ils avaient 14 et 16 ans.

Dans notre village, il y avait une dame qui exerçait ce métier depuis 23 ans. Donc, du coup, on a énormément échangé. On a les points positifs, les points négatifs aussi de ce métier. C'était quelque chose qu'on a réfléchi. Je me suis renseigné, je me suis documenté. Ça a pris trois ans avant que, entre le moment où on a pris la décision de se lancer à cette voie et le moment où on est allé à l'agrément, ça a pris trois ans.

Dans la plupart des entretiens, les assistants familiaux font part d'un long processus de réflexion avant de franchir le pas. Un temps de réflexion indispensable, afin que chaque membre de la famille prenne le temps et puisse décider de se lancer en conséquence de cause. Plus que pour bon nombre de métiers, il s'agit d'un projet professionnel qui embarque le conjoint et les enfants.

Ce n'est pas un métier que tout le monde peut faire. Moi, je préfère entendre que c'est difficile de recruter que l'inverse, qu'on a plein de candidats, etc. Parce que je pense que les gens réfléchissent. Ils mesurent le degré de responsabilité.

J'ai mon chef de service, dernièrement, qui me dit « Madame X, pour qui ça se passe bien, en tant que professionnelle, pour les enfants, vous devez bien avoir autour de vous des gens à qui ça donne envie. » Voilà ce qu'il m'a dit. « Vous pouvez nous les envoyer ? » J'ai répondu à mon chef de service « Écoutez, Monsieur, je n'irai jamais inciter les gens à faire ce métier. » Parce qu'effectivement, c'est un métier magnifique. Mais quand on veut le faire, quand on est prêt à le faire, vous voyez ? Moi, je ne sais pas ce qui se passe chez les gens quand la porte est fermée.

Une professionnalisation croissante.

Selon la même étude de la DREES, 56% des assistants familiaux détiennent un DEAF (Diplôme d'État d'Assistant Familial) et 6% un autre diplôme, un titre professionnel ou un certificat dans le domaine sanitaire ou social. « La professionnalisation du métier a été renforcée par la loi du 27 juin 2005, à l'origine du DEAF, accentuant la "diplomation" de la profession » explique l'étude. **Autre effet avéré de la loi de 2005 : plus les professionnels sont jeunes, plus ils sont diplômés.**

La quasi-totalité des personnes exerçant le métier d'assistant familial a eu déjà une expérience professionnelle avant de l'exercer et souvent dans les domaines de l'aide et de l'accompagnement d'enfants ou de familles en difficulté. « Le plus souvent, elles ont exercé en tant qu'assistante maternelle ou accueillante familiale, et parfois dans un établissement scolaire, dans un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) ou dans un établissement de la protection de l'enfance » (DREES, 2024).

Je travaillais, j'étais infirmière en hôpital. Mais à un moment donné, je ne m'y retrouvais plus entre le travail, les enfants, le travail de mon mari. Je me suis arrêtée pour me consacrer à l'aide de tout le monde. La veille du premier accueil, je me posais encore des questions. Je me disais, est-ce que ça va fonctionner ? Est-ce que je vais y arriver ? Voilà, comment va être l'enfant ? Comment va supporter notre famille ?

Le métier d'assistant familial se positionne comme un métier de seconde partie de carrière (reconversion, évolution), avec un bagage de compétences et d'acquisition de connaissances, de compétences et de savoir-être, souvent obtenus via des premières expériences dans le travail social, mais pas seulement : on trouve par exemple aussi des cadres ayant exercé des fonctions de management dans les secteurs privé et public.

Moi, j'avais ma tante qui a exercé ce métier pendant plus de 30 ans. Donc, je l'ai vu faire avant. Je n'étais pas du tout là-dedans, je travaillais à la SNCF. Comme dirigeante de proximité, à diriger toute une équipe d'agents de circulation. Et les techniques managériales ne me convenaient plus du tout. Je refusais d'appliquer un certain management qui, pour moi, est maltraitant. Et du coup, je voulais un métier qui ait du sens pour moi et qui me permette en même temps de donner du sens aussi à ma vie de famille puisque à l'époque j'avais un petit garçon.

Il avait 7 ans quand j'ai démarré. Donc, les motivations, elles ont été là. Et puis, du coup, ayant vu ma tante faire ce métier, et puis ayant grandi avec ces enfants-là, j'ai commencé à vraiment me renseigner, et j'ai pris 3 ans pour me lancer dans l'agrément quand même.

Toujours une envie de travailler avec des enfants, on va dire, « fragiles ». J'ai commencé mes études pour être éducatrice spécialisée et finalement, voilà, je me suis dirigée sur un bac plus 3 qui m'a plu, c'était dans les ressources humaines, la gestion du personnel, et donc j'ai poussé jusqu'à un bac plus 5 et je me suis dirigée dans les ressources humaines tout en gardant en tête cette envie de travailler avec des enfants.

Et puis finalement, là, la crise de la Covid, les mentalités qui changent, les gens qui changent, les politiques qui changent, je suis revenue à mes premiers envies et voilà, j'ai entamé une reconversion professionnelle. D'accord. Après 17 années dans les RH. Ce n'est pas un métier qu'on fait par hasard, ce n'est pas un métier qui s'invente. On ne peut pas se déclarer assistante familiale comme ça, c'est un vrai travail.

On le verra, cette évolution – inéluctable – vers des profils d'assistants familiaux plus diplômés et dotés d'une expérience professionnelle ne va pas sans remettre en question les organisations du travail prévalant encore dans les services d'accueil familial, qu'il s'agisse du lien de subordination, qui prédomine dans les relations avec les collègues éducateurs par exemple, ou encore sur les conditions de travail. De même, cette expérience professionnelle, qui pourrait être utile aux organisations de la protection de l'enfance, ne sont pour ainsi dire jamais prises en compte dans les processus de recrutement et après. Comme nous le verrons dans la partie consacrée au travail d'équipe, pour faire valoir leur expérience, ces profils d'assistantes familiales recourent à la même formule : « J'ai dû m'imposer ».

Au responsable ASE qui était venu à la maison, je lui ai dit « je suis désolée, on a très bien échangé toutes les deux, mais je ne viendrai pas chez vous ». Moi, je travaillais pour le groupe Carrefour. Au niveau logistique, donc au groupe. J'ai dit « moi, je sors d'un grand groupe et je ne veux pas. Je ne veux pas travailler dans une usine, je ne veux pas être un matricule, je veux pouvoir être entendue, je veux pouvoir être épaulée, je ne veux pas me retrouver face à une ligne téléphonique vide ». Donc, c'est pour ça que j'ai choisi l'association sans aucun doute. Je ne partirai pas pour le département.

Et surtout, on a remarqué que quand on avait des candidats, des éventuels candidats qui nous questionnaient, il y avait une question qui revenait beaucoup, et que moi je n'entendais pas il y a 15-16 ans, c'est les week-ends et les congés. Quand est-ce qu'on peut souffler ?

C'est compliqué de retrouver des assistants familiaux qui veulent faire notre métier comme nous on le faisait, que les nouveaux professionnels assistants familiaux qui arrivent ont des revendications.

C'est plus comme nous, où on acceptait beaucoup de choses. Ce sont des vrais salariés, quoi. C'est souvent des reconversions, donc c'est des gens qui viennent du monde de l'entreprise, qui viennent du monde du travail et qui se disent "moi, je ne vais pas tout accepter".

Je le vois, les directions sont frileuses à embaucher des personnes comme ça. Parce que ce n'est plus des moutons. Ce n'est plus des "aneurones". Excusez-moi le terme. Les premières années, c'était les années glorieuses pour les établissements, puisque les collègues, on leur demandait tout et n'importe quoi. Elles acceptaient tout. De mettre beaucoup la main à leur poche budgétairement, de faire plus et plus pour les enfants. Sauf que c'était les collègues qui finançaient.

Les anciennes, elles étaient un peu plus laxistes sur leurs conditions de travail. Elles disaient : si on n'avait pas, on ne demandait pas, on ne demandait pas, on faisait. Alors que vous, vous ne passez sur rien. Elles nous disaient : vous, les nouvelles, si vous avez droit à ça, vous le demandez.

Si vous ne l'avez pas, vous allez jusqu'au bout. Et du coup, c'est vrai que depuis quelques années-là, et notamment grâce à notre promo de 2021 là, il y a beaucoup de droits qui ont été mis au goût du jour et que les anciennes ne connaissaient même pas.

Les anciennes générations, elles n'ont pas envie de prendre leur place dans les équipes. Leur place de tata leur va très bien et elles n'ont pas envie de se prendre la tête avec autre chose.

Mais, on a quand même toute une nouvelle génération qui arrive où, là, on les motive à prendre cette place et à être dans cette dynamique. Et on fait aussi beaucoup pour montrer à tout le service, y compris au directeur, y compris au service RH, à tout le monde, qu'on a « du bulbe », qu'on n'est pas des « neuneus », qu'on n'est pas des tatas.

TÉMOIGNAGE

Abaissier le niveau d'exigence parce qu'on manque d'assistantes familiales, je ne suis pas du tout d'accord.

Avant, j'étais éducatrice. J'ai exercé ce métier pendant dix ans. Et donc ensuite, j'ai eu des enfants. Et j'ai eu un choix à faire. Soit effectivement, je m'occupais plus des enfants des autres avec mon travail, soit effectivement, je trouvais un travail qui me permettait de concilier travail avec mes enfants et le travail professionnel avec d'autres enfants.

Donc, l'assistante familiale correspondait totalement à ce que je cherchais. On dit assistante familiale, mais clairement, c'est toute la famille qui est impactée. Mais finalement, dans notre cas, ça été très fluide. On s'est beaucoup parlé déjà. On s'est concertés très régulièrement. De toute façon, j'étais partie du principe que le jour où mes enfants me disaient « maman, il est hors de question qu'on accueille encore des enfants », j'aurais arrêté.

Je serais repartie en tant qu'éducatrice. Ce n'était pas gênant. J'aimais mon métier, donc ça ne me gênait pas. Mais non, ça a été un vrai plus pour nous, un vrai plus. Je trouve que ça a apporté autant à nos enfants qu'aux enfants accueillis. Quand j'ai commencé, elles avaient 3 et 5 ans.

Je pense qu'il faut savoir aussi arrêter quand ça ne fonctionne pas. Mais il faut toujours être vigilant pour ses propres enfants comme les enfants accueillis. Évidemment que j'ai privilégié mes enfants, mais en même temps, je ne vais pas faire n'importe quoi parce que les enfants accueillis, déjà, ils n'ont pas décidé d'être placés. Et on ne peut pas comme ça mettre fin à des accueils juste par confort. On a essayé de trouver un équilibre pour tout. Je n'ai pas dit que ça n'a pas été simple. Forcément, il y a des situations qui ont été plus compliquées que d'autres.

Sur le recrutement, les réunions d'information, par contre, je trouve que c'est trop lourd. Ça, c'est sûr et certain, on l'a déjà souligné au niveau de notre hiérarchie. C'est beaucoup, beaucoup trop lourd. Il y a trop d'informations tout d'un coup déli-

vrées comme ça. Je trouve qu'il manque, par contre, une visite ou deux, trois jours d'intégration dans une famille d'accueil qui est déjà en place. Moi, je pense que ce serait déjà pas mal pour vraiment voir comment ça se passe sur le terrain. Ça, ça manque cruellement.

Nous, au niveau de l'association, on fait une rencontre mensuelle par mois dans trois villes et on ouvre à ceux qui veulent aussi devenir assistants familiaux pour qu'ils viennent. Il faudrait qu'ils viennent voir ce qu'il se passe réellement sur le terrain, c'est important.

Par contre, il faut absolument être hyper exigeant sur les personnes qu'on recrute. Parce que là, j'ai appris effectivement que dans certains départements, ils sont un peu plus souples et le problème, c'est qu'après, les personnes ne tiennent pas.

C'est pour ça qu'il faut rester cohérent aussi, ce n'est pas un métier anodin. Tout le monde n'est pas en capacité de le faire sur le long terme, mais on s'engage quand même sur l'accompagnement d'un enfant et ça, il faut en être vraiment conscient.

TÉMOIGNAGE

On accueille des enfants qui ont une histoire de vie compliquée, avec des parents qui ont aussi une histoire de vie compliquée.

Je suis assistante familiale depuis 2011, et mon mari est devenu, a pris le relais aussi en 2019, on est un couple d'assistants familiaux maintenant.

C'est vrai que mon mari, moi, je l'ai laissé cheminer un bout de temps. Il était boulanger-pâtissier, donc il était souvent à la maison. Ce métier, il le connaissait bien, il participait à notre vie, à la vie familiale, et à la vie d'assistant familial, et donc ça a cheminé beaucoup, et ensuite, il a eu besoin d'être considéré, de se sentir vraiment faire partie de l'équipe, parce que quelque part, il était là, il donnait son avis, il élevait les enfants, enfin voilà, il était au travers de tout ça, mais il participait pas aux synthèses, il participait pas aux échanges avec les référents, sauf quand ils venaient à la maison, il avait envie d'être considéré en tant que personne, et pas être que l'époux et signer juste un contrat d'accueil, en disant, voilà, je fais partie de la famille d'accueil, mais voilà, donc en tout cas, c'est ce qui a amené mon mari à vraiment devenir assistant familial.

On est d'origine normande. Je travaillais en hôpital de jour en tant que secrétaire médicale, et j'ai toujours travaillé en boulangerie les week-ends depuis l'âge de 14 ans. Quand on est arrivé dans le département, en deux mois, du jour au lendemain, mon mari a vu une boulangerie à reprendre. On a été recruté et en deux mois, on est parti. Je me suis retrouvée dans le village, où nous avons été très bien accueillis, mais moi, je m'ennuyais un petit peu, Je me suis dit, pourquoi pas faire

aussi assistant familial et travailler encore à la boulangerie ? Quand je suis devenue assistant familial, j'ai très vite lâché la boulangerie.

Mon besoin, moi, c'est l'équipe, je ne pouvais pas être assistante maternelle. Je trouvais qu'il y avait une grosse différence, et pour moi, voilà, j'avais besoin de travailler en équipe, dans un partage d'informations, d'observations, de travailler avec des collègues, voilà, des référents, des psychologues, des chefs, des assistants sociaux, des choses comme ça, et ça, moi, c'est ce qui me va, en fait.

On accueille des enfants qui ont une histoire de vie compliquée, avec des parents qui ont aussi une histoire de vie compliquée, On les accompagne au niveau scolairement, dans la santé, dans l'éducation, dans le lien avec les parents, à travers le référent, et c'est complètement différent pour moi, et puis, même s'ils conservent l'autorité parentale, on fait bénéficier aux enfants d'une famille, on leur fait bénéficier de règles, de règles de vie, d'apaisement, de sécurité, de santé, de scolarité, un peu plus pérenne.

Moi, j'accueille une petite depuis 2011, maintenant qu'il a 12 ans, il fait partie de notre vie, vraiment, il n'a jamais bougé. Ensuite, j'ai un autre enfant qui va avoir neuf ans, et ça fait quatre ans et demi qu'il est placé chez nous.

Les compétences requises, du point de vue des assistantes familiales.

A l'instar de nombreux métiers, celui d'assistant familial distingue trois types de compétences :

- Les savoirs : les connaissances acquises lors des formations initiales et/ou continues.
- Les savoir-faire : les connaissances acquises avec l'expérience et la pratique du métier.
- Le savoir-être : les connaissances et compétences inhérentes à la personne, aussi appelées les qualités naturelles.

Le métier convoque des compétences relatives à la satisfaction des besoins physiques et psychiques de l'enfant, des compétences éducatives et en matière de soin, enfin des compétences associées à la communication professionnelle et à l'appartenance à un collectif de travail. Des compétences supplémentaires se sont développées au fur et à mesure du développement du métier et de l'évolution des besoins des enfants : savoirs indispensables autour des théories de l'attachement, démarche de gestion des émotions et des affects, connaissances spécifiques pour l'accompagnement des enfants en situation de handicap (20% des enfants accueillis).

Comme le disent souvent les manuels de formation dédiés à ce métier, quand on accueille un enfant, on fait bien plus que cela : on accueille aussi son histoire, ses diffi-

cultés, ses traumatismes. Le métier, qui demande de l'analyse, de la réflexion, exige de savoir se remettre en question, d'être doté d'une forte capacité d'introspection. La confrontation à la réalité et les formations permettent de montrer que la parentalité seule ne suffira pas à apporter une réponse qui convient aux besoins d'un enfant accueilli.

Il faut réfléchir à des stratégies éducatives, savoir identifier les symptômes, être équipé des bons outils pour le faire, pouvoir adapter, adopter les bonnes attitudes, être soutenu par une équipe qui travaille autour d'un enfant qui, rappelons-le, a souvent subi des traumatismes très profonds qui conduisent parfois à des comportements difficiles à anticiper, difficiles à supporter.

Pourtant, quand on les interroge sur leurs compétences professionnelles, sur celles qu'elles jugent les plus importantes à mobiliser, *les assistantes familiales insistent plutôt sur les compétences de savoir-être* : la bienveillance, l'écoute, la patience, la disponibilité et l'adaptabilité. La relation au quotidien focalise ainsi en priorité l'assistante familiale sur des compétences comportementales mobilisées pour installer une relation stable et sécurisée dans la durée avec l'enfant. La capacité d'observation occupe une place à part. Elle est souvent évoquée car elle fait partie des principaux attendus du reste de l'équipe disciplinaire, pour pouvoir apprécier et adapter la situation de l'enfant.

A l'inverse, les connaissances techniques acquises lors des formations assurées dans le cadre du DEAF ne sont pas spontanément évoquées par les assistants familiaux interrogés. Idem pour les connaissances acquises avec l'expérience et la pratique du métier : pourtant essentielles, elles contribuent à se forger une véritable intelligence des situations, fruit de l'expérience accumulée. Les assistants familiaux verbalisent plus difficilement ces registres de compétences. La modification récente du DEAF, passant de 300 heures de formation à 520 heures, va très certainement accélérer la capacité des assistants familiaux à intégrer ces différents domaines de compétences.

Je pense qu'il faut à l'assistant familial beaucoup de patience et de souplesse aussi parce qu'on change notre programme tout le temps et on s'adapte en fonction de l'enfant et de ce qu'on lui demande, il faut vraiment être souple. La bienveillance. La bienveillance. Et puis l'écoute, mais la vraie écoute. Moi, c'est ce que j'appelle la vraie écoute. Et je trouve qu'on n'est pas assez formé pour ça.

Moi, j'ai eu la chance de faire des choses avant de commencer ce métier, dans l'écoute, j'ai fait une formation au Canada. Et c'est vrai que je me rends compte, même dans mes collègues qui sont pourtant bienveillants, qui veulent bien faire, c'est qu'il manque la vraie écoute, c'est-à-dire vraiment comment on se met vraiment à la place de l'autre, en fait. Et aussi, pour les parents aussi.

On ne peut ne pas être dans le jugement, être dans l'écoute, voilà. Et pour les enfants, c'est surtout ça, être dans l'écoute, la bienveillance.

Moi, le plus important, c'est la patience envers les enfants parce que c'est du H24, pas de répit. Sauf quand il va à l'école et encore que non, puisqu'à chaque fois, il y a une bagarre ou un autre incident. Donc, je le dis, je n'ai pas de moment de répit avec cet enfant. Ça coûte énormément quoi. Il faut être solide dans sa famille, c'est-à-dire dans le couple. Oui, c'est clair. Il faut avoir un couple, même pas en béton armé quoi. Il faut être en platine, parce que sinon vous n'y arrivez pas.

Pour exercer ce métier, alors ce qu'il faut, c'est être capable de bienveillance, de patience, d'écoute, de tolérance et d'empathie, voilà, pour moi, c'est de non-jugement aussi, enfin voilà, c'est ce qu'il faut comme qualités essentiellement.

Ce métier, il faut le cœur. Ce n'est pas un métier qu'on fait comme ça par hasard.

Non, ça, c'est clair. Ce n'est pas un métier qu'on fait par hasard. Ce n'est pas un métier qu'on fait pour dépanner. C'est peut-être fort ce que je vais dire, mais on a la vie des gamins entre nos mains. C'est fort. C'est d'une telle importance. Il faut du courage, avec le sens de l'observation, le sens de l'écoute, une écoute active, de bienveillance. On fait ça avec nos tripes.

Pour moi, nous, je sais qu'on est beaucoup dans l'observation, chaque enfant est différent, donc on fait un pouvoir d'adaptation. Ce n'est pas parce qu'il y a quelqu'un qui va être spécialisé dans les ados qu'il va falloir faire exactement la même chose avec tous les ados. Parce qu'ils sont différents, même s'ils sont ados, ils sont différents. Donc d'observer, d'essayer d'analyser assez rapidement, on va dire, pour que la prise en charge de l'enfant, la façon de faire, la façon même de parler, la façon avec eux, d'avoir une analyse rapide, je ne sais pas comment on peut dire ça. Après, de la patience et de la persévérance ++++. Oui, ça c'est sûr.

Les compétences ? Difficile à dire. Moi, j'ai déjà eu une jeune où ça ne l'a pas fait dans plein de familles d'accueil, et ici, ça va nickel. Parce qu'il y a une rencontre, parce qu'on est différent et on agit de manière différente avec elle, même si chacun a fait ce qu'il a pu. Ce n'est pas une question de bien bosser ou de ne pas bien bosser.

Pouvoir analyser, c'est hyper important. Après, on n'est pas médecin, mais pouvoir analyser, créer du lien. Et se dire, ben tiens, effectivement, ça fait plusieurs fois qu'il me fait ça. Au bout d'un moment, tu t'en inquiètes. Est-ce que c'est normal ? Est-ce que ce n'est pas normal ? Enfin, tu vois, parce qu'à un moment, il faut se dire, il faut peut-être arrêter de s'acharner à rectifier un comportement, parce que peut-être que le gamin, il ne sait pas faire autrement. Et du coup, tu t'orientes vers les spécialistes ou vers d'autres professionnels qui vont pouvoir t'accompagner là-dedans. Est-ce qu'il y a un trouble ? Est-ce que c'est maladif ? Ou est-ce que c'est sa façon de te dire quelque chose ?

Donc là, si c'est de l'éducatif, on va pouvoir reprendre ça. Ça va avancer. Mais si ça relève du médical, est-ce qu'on peut l'aider, cet enfant ? Oui ou non ? Non. Eh bien, il va falloir qu'on trouve des astuces pour que son quotidien soit plus simple.

CHAPITRE II

Accueil des enfants : des prises en charge plus complexes

Le contexte.

On a fait plus haut le constat d'une progression très forte du nombre de placements ces dernières années, avec une accélération depuis la fin de l'épidémie du Covid. A cette aggravation quantitative s'ajoute une transformation de la nature des prises en charge : les enfants souffrent souvent aussi de troubles plus graves, avec des problématiques plus lourdes que celles qui prévalaient avant les années Covid.

La problématique de double vulnérabilité est très bien identifiée au sein des instances de la protection de l'enfance. L'ANDASS, interrogé sur ce point, en décembre 2023 soulignait qu'on pouvait affirmer qu'on a à peu près entre 10 et 20% d'enfants simultanément en situation de handicap et bénéficiant actuellement d'une mesure de protection. La CNAPE évalue cette proportion dans des indicateurs qui demanderaient bien sûr à être vérifiés au niveau national à quelques 25%.

Cette problématique de double vulnérabilité a des effets également très forts sur le travail des assistantes familiales qui sont elles aussi impactées par ce phénomène. L'étude que nous avons menée montre que c'est un constat très largement partagé et qui inquiète et questionne sur l'évolution du métier et la qualité du travail des assistantes familiales.

Cette perception assez généralisée d'une aggravation des troubles des enfants qui sont confiés à l'aide sociale à l'enfance s'inscrit dans un contexte dans lequel la précarité selon plusieurs indicateurs est considérée allant croissant dans notre pays.

Le Conseil national de lutte contre l'exclusion publie un baromètre de suivi qualitatif de la pauvreté. Une première vague a été réalisée en mai 2022, la deuxième en septembre 2023 et la troisième en février 2024. A chaque vague, ce baromètre identifie clairement, même s'il est qualitatif, et recueille via internet différents acteurs de terrain en les sollicitant tels que les travailleurs sociaux, les gestionnaires de structures, les éducateurs de protection de l'enfance. Ce baromètre fournit une photographie très qualitative de l'évolution de la précarité sur notre territoire. Ce que le baromètre relève, c'est que « *les effets cumulatifs de l'inflation détériorent les conditions de vie des ménages et également provoquent des difficultés croissantes* ».

Ce baromètre est assez clair. Il rend compte de l'augmentation de la précarité qui devient multidimensionnelle. « *Aux tensions budgétaires s'ajoutent des difficultés liées au logement et à la santé ainsi que des complications pour accéder aux droits* ». L'hypothèse, comme le souligne le rapport de prospective sur la protection de l'enfance à l'horizon 2035, que la société se précarise plus fortement dans les prochaines années, semble devenir une réalité. La pauvreté risque en effet d'aller en s'accroissant pour des questions d'accès au logement, de crises sanitaires qui pourraient se multiplier, de pertes du pouvoir d'achat et d'incapacité à assurer une vie de plus en plus compliquée.

Concrètement, une société plus précaire, comme le souligne la sociologue Nadège Séverac, c'est une société où les gens ont des difficultés quotidiennes pour vivre, souffrent

de carences de santé, parfois de problèmes d'alcool, de troubles psychiatriques, d'addictions diverses et variées, ce qui les conduit parfois, même souvent, à mettre en danger les enfants et leur bien-être.

De surcroît, comme le rappelait L'ANDASS en décembre 2023, comme beaucoup de familles qui se voient aujourd'hui proposer soit aucune solution, soit des solutions incomplètes ou insuffisantes par rapport à leurs besoins et ceux de leurs enfants, « *cet état de fait devient lui aussi directement responsable de situations d'épuisement parental dont on sait qu'elles peuvent conduire à des négligences, des maltraitances, in fine des placements* ».

Cette précarité croissante et cette incapacité collective à accompagner les parents dans des difficultés de prise en charge de leur enfant et de leur handicap conduit inexorablement à des placements supplémentaires. Cette situation semble aller en s'aggravant en touchant de nouvelles catégories de population. Le président de l'Uniops, Daniel Goldberg, constate un élargissement de la pauvreté avec l'apparition de nouveaux publics, des jeunes, des seniors ou encore des travailleurs pauvres.

Il observe ainsi *le basculement dans la pauvreté de celles et ceux qui se trouvaient au bord ainsi que l'enracinement de la misère dans un certain nombre de territoires qui voient les problématiques sociales se multiplier tandis que les services publics ne cessent de refluer*.

Il est donc fréquent aujourd'hui, on peut parler d'un enfant sur quatre, de trouver de plus en plus d'enfants confiés qui présentant des vulnérabilités multiples. Elles peuvent être dans le médical, comme le handicap, elles peuvent être dans le psychiatrique, des troubles du comportement, des traumatismes profonds.

Comment réagissent et s'adaptent les assistantes familiales à ce nouveau contexte alarmant ?

Un constat sans appel : l'aggravation de l'état de santé des enfants.

Pour la très grande majorité des assistantes familiales interrogées, il est de plus en plus fréquent d'accueillir des enfants présentant des troubles profonds du comportement. Il y a sans doute là une tendance de fond à prendre en compte sérieusement : au travail de reconstruction qui doit être entrepris pour chaque enfant accueilli (loin d'être parfait, on y reviendra), s'ajoute désormais des problématiques médicales de plus en plus complexes.

Pour reprendre les expressions les plus répandues, le ressenti se résume autour de quelques mots crus : les enfants sont de plus en plus « abimés », « carencés », voire « fracassés ». Des enfants qui cumulent souvent les détresses. Leur profil a changé désormais, les troubles sont plus profonds, les pathologies plus lourdes et plus nombreuses. Aujourd'hui, le phénomène est ressenti comme allant en accélérant. Les problèmes de santé sont surreprésentés. De plus en plus d'enfants en situation de handicap sont orientés vers des assistantes familiales, souvent peu préparées et formées pour cela.

Ils sont déjà beaucoup plus abîmés, beaucoup plus cassés. Ils sont dans des états très graves avec beaucoup de carences surtout. Le juge, mettons comme là, il y a 70 gamins qui sont en attente de placement. Ils sont toujours dans leur famille et on continue de les casser. Je sais que ça pose problème aux assistantes familiales parce qu'ils sont de plus en plus abîmés. Beaucoup, ils n'arrivent pas à redresser la barre, à essayer de leur montrer autre chose. C'est très compliqué.

Le retour de toutes les personnes autour de nous, c'est que oui, les enfants arrivent carencés de plus en plus. Nous, nous accueillons trois enfants. L'une est arrivée à l'âge de 8 ans, extrêmement carencée. Elle est en classe Ulis⁽²⁾. C'est très compliqué. On ne sait pas trop où ça va nous mener. Et les deux petites qu'on a récupérées quasiment bébés, on s'imaginait à l'époque qu'elles allaient pouvoir avoir un parcours traditionnel, on va dire normal. Et finalement, elles sont très carencées également, des carences génétiques. Elles ont eu des boutons de gastrostomie⁽³⁾. On a été obligé de leur faire poser des petites valves au niveau de l'estomac pour pouvoir les nourrir parce qu'elles ne s'alimentaient pas du tout. Ce sont des enfants qui demandent beaucoup de temps.

J'ai vu des enfants avec des maladies graves qui ont besoin de soins à des heures... enfin c'est pratiquement des soins infirmiers en fait, des soins gastriques, des choses comme ça, et ce sont des enfants qui sont à domicile, donc ça a un impact sur la vie familiale de la famille d'accueil quand même, de l'assistante familiale très important, sauf qu'il n'y a pas de lieu pour accueillir ces enfants en particulier, donc on demande aux familles d'accueil, ou alors des handicaps très lourds, j'ai une collègue, elle a un enfant qui est tétraplégique, elle l'a depuis des années maintenant, mais c'est aussi une personne qui était infirmière avant, donc bon, on va dire qu'elle s'occupe de ce petit certainement aussi avec sa place d'infirmière d'avant, mais ça paraît quand même très lourd pour une assistante familiale de pouvoir accueillir des enfants avec des poly-pathologies, il y a un manque de structure adaptée en fait.

Les pathologies les plus citées parmi les témoignages sont les suivantes : autisme, troubles du comportement ou du neuro-développement, troubles déficitaires de l'attention, hyperactivité, troubles cognitifs en « dys » : dysphasie, dyslexie, dyspraxie ; syndromes d'alcoolisation foétale.

²Ulis : Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire.

³Un bouton de gastrostomie ou un gastrotube est un dispositif d'alimentation mise en place dans l'estomac, maintenu en place par un ballonnet gonflé d'eau. Ce dispositif permet de remplacer, dès 6 à 8 semaines, une sonde de gastrostomie chirurgicale, endoscopique ou radiologique.

Je suis en charge aujourd'hui de trois situations particulières, je bénéficie de sujétions spéciales pour les trois accueils. Il y en a un qui est autiste. Le second a le même âge, il présente un syndrome d'alcoolisation fœtale. Et j'ai la petite pépette qui a sept ans, qui est arrivée à l'âge de neuf mois, qui est une enfant hémophile, atteinte de constipation fonctionnelle et d'encoprésie.

Ce que je constate aussi, c'est qu'on a de plus en plus d'enfants qui présentent des troubles. Des troubles psychiques Des troubles sexuels. J'ai eu des troubles schizoïdes aussi. On est en manque dans notre pays d'infrastructures pour des enfants qui ont des troubles, on est en manque d'accompagnement, on nous dit qu'il n'y a pas d'ITEP, il n'y a pas d'IME, il n'y a pas de place en psychiatrie. Et voilà, nous ici, dans notre département, en ITEP ou en IME, il y a deux ans d'attente. Il y a une liste d'attente de deux ans. Donc oui, le métier devient de plus en plus difficile.

Aujourd'hui, on est sur du pathologique. Je veux dire, je connais peu d'enfants qui se retrouvent à l'aide sociale à l'enfance qui n'ont pas besoin d'un suivi CAMSP, CMPP, CMP. Ils sont tous abîmés. Ils arrivent tous avec des pathologies, avec des troubles. Les cas les plus fréquents ? C'est des enfants qui ont des troubles du comportement. Les troubles du comportement divers et variés, les TDAH, les hyperactifs.... Je dirais presque que ce sont les plus chanceux. Parce qu'il y en a qui arrivent quand même avec des psychoses. En plus, nous, on n'a pas de famille thérapeutique. Il n'y a pas de famille qui ont une formation pour ça. Et on n'a pas non plus d'accueil thérapeutique. On a deux petits centres qui prennent en charge les enfants autistes ou autres. Mais on a très peu de places aussi. Donc, tous ces enfants-là se retrouvent également en famille d'accueil.

Ce sont des enfants plus perdus, je dirais. Ils ont moins de repères. Ils vivent des choses très compliquées dès leur toute petite enfance, en final. Ils n'ont pas de stabilité. Et après, c'est vrai qu'ils sont vite perdus. Il y a beaucoup de violence, je dirais, au sein des familles, des enfants qu'on accueille.

Comment expliquer cette aggravation constatée de l'état de santé des enfants protégés ?

Premier constat établi par les assistantes familiales : le manque de place dans les établissements spécialisés conduit à orienter les enfants vers l'accueil familial, quand des places sont disponibles. Les délais d'attente sont jugés trop longs, le simple fait d'obtenir un rendez-vous avec un spécialiste relève du parcours du combattant. Et plus le temps passe, plus les pathologies et les troubles du comportement s'aggravent, rendant ainsi plus difficile la prise en charge des enfants.

Pour avoir des rendez-vous, voilà, il faut du temps. Pour pouvoir mettre les enfants dans des dispositifs spécialisés, il faut compter un an, un an et demi, deux ans. Pour aller dans les CSAT, c'est exactement pareil. Alors, on se rend compte que l'enfant, plus on tardera à le prendre en charge dans des structures, plus son état psycho ou psychiatrique se dégradera.

On a besoin d'orthophonie. Nous, les orthophonies, psychologues, c'est une liste d'attente de deux ans. Donc, les enfants ont de moins en moins de soins. Et, finalement, l'assistant familial se retrouve avec des enfants déscolarisés ou à trouble, mais sans soins réels, en fait, sans accompagnement.

De nombreuses professionnelles, se sentant mal préparées et, dans les faits, peu soutenues s'interrogent sur le bien-fondé de ce type d'orientation : est-ce bien la vocation des familles d'accueil ? En tout état de cause, le sujet sur le positionnement professionnel des assistantes familiales va se poser.

Parce qu'on n'est pas formé de base pour accueillir tout type de handicap. Ou même parfois des enfants malades. Moi, par exemple, on m'a appelée pour une enfant, j'ai refusé parce que je ne me sens pas capable, mais on m'a appelée pour une enfant malade de diabète, mais de haut grade, avec soins infirmiers tous les matins et avec tous les contrôles qui s'en suivent.

Et non, je ne suis pas infirmière, je ne suis pas médecin, je ne suis pas formée.

Donc, j'ai refusé. Et après, il y a d'autres situations avec des maladies mentales parfois, pour certains enfants, où on n'est pas armé pour des accueils. Ces enfants devraient être en structure.

Combien de collègues me disent : « Moi, j'ai refusé un gamin autiste parce que je ne me sentais pas capable. » Pour moi, je n'avais pas les compétences d'accompagner un enfant autiste en plein milieu de l'été. Donc, aucun référent de cet enfant qui aurait pu m'épauler. Je dis non, je ne peux pas faire ça. Ce n'est pas possible. C'est mettre un péril la gamine et moi.

Il y a des enfants qui ne relèvent pas de l'accueil familial et, faute de place en établissement médicalisé, ils se retrouvent chez nous... Et ça aussi, ce n'est pas possible. Il faut absolument que l'objectif principal ce soit les besoins de l'enfant et qu'il soit effectivement dirigé vers le bon endroit. Il y a un gros problème de ce côté-là aussi. S'ils arrêtaient aussi de nous mettre des enfants qui ne correspondent pas à un accueil familial, peut-être que des gens tiendraient plus longtemps aussi.

Je crois que le service, quand il recrute leurs familles d'accueil, il ne leur explique pas qu'on peut accueillir des enfants de tous horizons avec toutes sortes de pathologies. Et aujourd'hui, pour accueillir des enfants qui ont des pathologies de type bipolarité, schizophrénie, les gros troubles du comportement, il ne faut pas être une personne lambda.

Cette évolution interroge ainsi sur l'évolution future du métier, qui pourrait s'orienter vers une plus grande médicalisation des pratiques (comme le prévoyait le rapport prospectif de la Croix Rouge) ou un renforcement de la spécialisation des accueils en fonction des types de pathologie.

Vous voyez, j'ai un enfant qui est malade. Ils arrivent aussi avec des maladies, des choses, et on joue le rôle d'infirmière. Moi, c'est ce qui se passe. J'ai été formée au CHU de XX pour m'occuper de lui. Ce n'est pas notre rôle.

Il arrive des enfants de plus en plus avec aussi des santés fragilisées, avec des problèmes de santé graves et qu'on nous demande de faire des choses.

On est des humains. On n'a pas appris le métier d'infirmière ni d'aide-soignante et on nous demande de faire ça aussi maintenant. Ils nous confient des enfants malades. Bon, moi, je l'ai accepté, je ne regrette pas, c'est même ma plus belle rencontre en 20 ans, je vais vous dire, en 22 ans, c'est la plus belle rencontre que j'ai faite, même si ça me demande une charge énorme de travail, c'est ma plus belle rencontre, si je fais le bilan.

Il y a donc parfois des surprises assez désagréables entre ce qu'on imaginait être le métier et ce qu'il est en réalité. Aujourd'hui les assistantes familiales ont l'impression d'accueillir toute « la misère du monde », en se trouvant en première ligne d'une société qui n'arrive plus à protéger correctement les enfants fragilisés.

Il n'y a plus de place, il y a des enfants, on n'arrive plus à les placer, en fait. Il y en a un, là, dernièrement, on le déplace, il n'est pas mis en famille de jour et il casse partout. Toutes les familles sont arrivées à bout, personne n'en veut, donc on ne fait quoi à ces enfants-là, il n'y a pas de place dans aucun centre.

Oui, c'est un peu la psychiatrie en France, je ne pense pas que ce soit que dans le département, je pense que c'est dans toute la France où il n'y a pas d'école, il n'y a pas d'argent, il n'y a pas de place, il n'y a pas d'argent.

Deuxième constat : la question des placements trop tardifs est assez centrale dans le ressenti des assistantes familiales. Avec le sentiment qu'on pourrait faire beaucoup mieux si les enfants étaient placés plus tôt et que cette logique qui consiste à vouloir

absolument les maintenir à domicile avec un accompagnement des parents qui aboutit en réalité à ce que les enfants présentent plus des troubles aggravés.

Prévaut aussi le sentiment chez les assistantes familiales que plus l'on tarde dans les prises en charge, plus elles deviennent impossibles. Et que c'est vraiment là aussi peut-être dès la naissance qu'il faudrait agir, ne pas traîner dans les procédures de placement, en gros limiter le plus le temps entre la détection et la prise en charge. Tout cela conduit à des diagnostics qui sont assez partagés par les autorités aujourd'hui, les autorités de santé ou les autorités de protection de l'enfance mais qui sont impossibles à mettre en œuvre, faute de moyens.

Les enfants, je trouve qu'ils sont placés vraiment trop tard. Pour les petits, on devrait faire un placement immédiat et plutôt travailler avec le parent tout de suite. On éviterait peut-être que le placement soit long et que les enfants développent des troubles. Ici, on essaie de maintenir un peu à domicile, alors par des TISF, par une AEMO. Et, au bilan, on récupère des enfants à trouble, avec des retards du développement, avec une insécurité totale. Ce qui fait que l'école, même en maternelle, a du mal à accueillir ces enfants sur des temps de journée.

Le problème, c'est qu'on laisse les enfants trop longtemps dans leur milieu néfaste, donc du coup, ça crée des pathologies. Plus on va laisser l'enfant, plus la pathologie va s'aggraver. Donc il faut déjà commencer à aller à la base et faire de la prévention et ne pas hésiter à enlever les enfants les plus petits possibles et travailler avec les parents quand ils sont petits et pas quand ils ont 16 ans. Donc déjà, commencer par ça. Et effectivement, le manque de place dans tout ce qui est structure pour accompagner les pathologies, que ce soit psychiatrique, psychisme ou autre, même si c'est dans les prises en charge extérieures, il n'y en a pas.

Les enfants arrivent un peu plus « cassés » qu'avant parce que je pense que la société a évolué, et qu'on a, pendant des années, prôné aussi ce lien aux parents qui fait qu'ils peuvent être destructeurs parce qu'on fait quand même subir aux enfants ce qu'on ne ferait pas subir aux adultes, de les mettre face à leur bourreau régulièrement, même s'ils n'en ont pas envie. On ne le ferait pas à des adultes, on n'obligerait pas un adulte à revoir son bourreau, là un enfant même s'il n'a pas envie, on l'oblige. Donc je me dis forcément que ça laisse des séquelles, et il faut qu'on arrive, nous, si on ne peut pas combler ces séquelles, au moins à les amoindrir.

Le ressenti d'un manque éducatif de plus en plus prononcé du côté des parents.

Des parents que l'on décrit comme cumulant les handicaps, c'est à dire sujets à la fois une plus grande précarité matérielle et à une désocialisation, avec des carences éducatives comme conséquences.

Je pense que le modèle familial, tout ce qui est éducation de base ne correspond plus à ce qu'il devrait être. Les parents ne sont plus parents, en fait, clairement. On a la génération aussi des parents qui ont été aussi placés en amont et qui deviennent parents à leur tour et donc qui n'ont pas eu forcément tous les codes et donc qui ne peuvent pas reproduire des codes sains puisqu'ils ne les ont pas eus eux-mêmes.

Les assistantes familiales portent un regard assez désabusé à l'égard de la situation des parents, qui au fond, seraient de moins en moins aptes à assumer leurs responsabilités parentales. Si pour elles, les enfants présentent des pathologies plus graves, c'est aussi parce que les négligences éducatives sont plus nombreuses, que les repères qui devraient aider les enfants à se construire ont disparu.

On a beaucoup de familles autour de nous, d'enfants placés, qui sont quand même des familles socialement très défavorisées... On sent qu'il n'y a pas d'éducation non plus. Ces personnes n'ont jamais vraiment eu de modèle d'éducation. À part le leur, peut-être, et encore ce n'est pas sûr, ils n'ont ni observé, ni appris ailleurs grâce à des parents ou des grands-parents qui pourraient les aider. Ils se retrouvent avec des enfants, ils se débrouillent. Ce n'est pas de la maltraitance volontaire.

Le Covid est considéré de ce point de vue comme un moment-clé : il a isolé beaucoup de familles se trouvant déjà en grande difficulté, provoquant une aggravation de l'état psychologique des enfants.

Pour toutes ces raisons, les assistantes familiales font le constat d'un quotidien plus difficile à gérer, plus fatigant, allant parfois jusqu'à créer un climat délétère au sein de leur propre famille, avec des colères, des troubles du comportement difficiles à calmer.

Il ne faut pas ignorer la vague de découragement actuelle face à la tâche à accomplir, beaucoup pensent qu'elles n'y arriveront pas, qu'elles n'arriveront pas à prendre en charge ces enfants comme il se devrait. Elles le soulignent, il faut énormément d'acharnement, d'énergie, de temps, d'accompagnement et de soins à disposition pour espérer aboutir à un petit résultat.

Et dans ce contexte, les assistantes familiales peuvent se sentir très seules avec personne pour les aider, les épauler ou les aiguiller comme il le faudrait.

Quand tu as un gamin, je prends l'exemple de l'enfant autiste chez nous, qui est assis par terre, qui tape des pieds, qui tape des mains et qui te dit j'en ai marre, j'en ai marre. Au bout de 10 minutes, tu lui dis oui, j'ai entendu que tu en avais marre, mais bon, que veux-tu que je te fasse ? Et puis au bout d'une demi-heure, tu commences aussi toi à en avoir marre. Et au bout d'une heure, ça bout. Tu m'étonnes que ça va déborder. Quand tu es dans une structure, si tu en as marre au bout d'une demi-heure, tu vas changer et tu vas dire à ta collègue tu vas aller le

gérer. Le fait déjà que ce soit un tiers, il ne va plus en avoir marre parce que ça va être quelqu'un d'autre. Et tu vois, c'est tout ça. Et c'est le travail d'équipe pour ce genre de pathologie, c'est le travail d'équipe qui permet d'avancer. Tu prends un psychiatre même avec tous les diplômes qu'il veut, tu le mets 48 heures avec un schizophrène et s'il n'a pas de traitement, je ne suis pas sûre qu'il va tenir les 48 heures.

Je pense qu'aujourd'hui, il demande beaucoup de patience, de self-control, de calme. Il faut vraiment qu'on soit maître de nous et il ne faut pas qu'on hésite quand ça déborde à sortir de la pièce.

Là, par exemple, la jeune qui a eu un énorme cataclysme cette semaine, je lui dis écoute, pour l'instant, c'est stop. Je dis stop. Moi, j'ai besoin de me recentrer, de me reposer mentalement dans notre relation, toi et moi, pour pouvoir rebondir après ça.

Il faut avoir conscience qu'on va tenir des enfants petits qui sont hyperactifs, qui ont des troubles du développement, qu'il faut être en capacité de les observer et de dire là, il faut tirer la sonnette d'alarme parce que le gamin va dans le mur.

Oui, alors des structures, je n'aimerais pas non plus que tous les enfants à troubles se retrouvent dans des structures et qu'ils n'aient pas cette chance d'avoir un épanouissement familial, que ce soit chez leurs parents ou leur famille d'accueil.

Parce que si on met tous les enfants à troubles dans des structures, dans des instituts, non, il y a des enfants à troubles qui peuvent, s'ils sont bien soignés, s'ils sont bien accompagnés, peuvent rentrer dans la société plus tard, peut-être en adapté, mais peut-être avec des dispositifs à part, mais pourront peut-être être insérés au mieux.

Les points-clé en résumé.

- ★ Des enfants de plus en plus « abimés » et carencés.
- ★ Des pathologies sévères qui rendent le quotidien des assistants bien plus difficile, faute notamment d'offre de soins.
- ★ Une « médicalisation » du métier qui pourrait s'avérer constituer une tendance lourde.
- ★ Des placements jugés trop tardifs, qui ne font qu'aggraver l'état de santé des enfants et rendre plus incertaine leur prise en charge.

CHAPITRE III

Le quotidien difficile des assistants familiaux

Dis-moi où tu vis, je te dirai comment tu travailles...

L'accueil familial ne représente pas un mode d'accueil homogène, réparti de façon uniforme sur le territoire français. Son développement, plus ou moins grand, est étroitement associé à la géographie sociale, économique et historique des territoires.

Ainsi, si l'accueil familial est particulièrement présent dans les zones rurales et dans les zones péri-urbaines, il l'est beaucoup moins dans les métropoles et les grandes villes. Dans Paris intra-muros par exemple, les familles d'accueil sont au nombre de soixante pour une population de deux millions d'habitants. En revanche, dans treize départements ruraux comme l'Ariège, la Corrèze, ou encore l'Ardèche, la part de l'accueil familial dans le total des placements d'enfants s'élève à plus de 65%, bien au-dessus de la moyenne nationale (38%). Dans 50% des départements français, l'accueil familial est majoritaire dans les placements.

La répartition géographique de ces professionnels n'est pas uniforme. Par exemple, la région Hauts-de-France regroupe le nombre le plus important d'enfants accueillis (10 400), suivie de la Nouvelle-Aquitaine et de l'Occitanie. Les familles d'accueil sont également plus nombreuses dans les Hauts-de-France et en Normandie, comparativement à la moyenne nationale. À l'inverse, l'Île-de-France présente le taux le plus faible d'accueils familiaux.

Cette répartition territoriale ne correspond pas toujours aux besoins. On observe une forte présence en milieu semi-rural, tandis que des pénuries existent en milieu urbain ou très rural. Cette situation peut être liée à la réforme de la protection de l'enfance de 2007, qui préconise une proximité entre le lieu de vie de l'enfant et la résidence des parents, influençant ainsi le recrutement géographique des assistants familiaux.

La présence plus ou moins marquée dans certains départements ruraux s'explique bien entendu pour des raisons économiques. Le coût de l'immobilier étant moins élevé dans les zones rurales que dans les grandes villes, le potentiel d'accueil des assistants familiaux vivant dans les premières est beaucoup plus élevé. Ajoutons aussi le fait que certaines régions françaises possèdent une tradition ancienne en matière d'accueil familial. Ces régions partagent souvent des caractéristiques communes : ruralité, traditions de solidarité familiale et histoire liée à l'Assistance publique. Quelques-unes ont aussi développé des réseaux professionnels très actifs autour de l'accueil familial, avec une transmission inter-générationnelle du métier, ce qui souligne en passant toute l'importance de la transmission et du bouche-à-oreille en matière de recrutement.

On peut ainsi citer la région du Morvan (Nièvre, Yonne, Saône-et-Loire, Côte-d'Or), région emblématique des nourrices, notamment aux XIX^e et XX^e siècles, qui a accueilli des milliers d'enfants de l'Assistance publique de Paris. La Creuse, connue pour l'accueil des "Petits Paris", représente un autre grand territoire d'accueil d'enfants. La Corrèze et la Haute-Vienne possèdent un ancrage fort du placement familial lié à la tradition paysanne et à une structure sociale de solidarité. Certaines familles accueillent depuis plusieurs

génération, souvent dans des zones de moyenne montagne, comme les Vosges et le Jura, ces deux départements possédant un fort passé d'accueil familial, souvent motivé par la géographie (ruralité, isolement) et les valeurs de solidarité villageoise. Idem pour la Bretagne (notamment le Finistère) dans laquelle l'accueil familial est bien implanté, avec une forte culture du service public et de l'engagement social. Cette culture de l'accueil peut même être très spécifique à une zone particulière d'un département : c'est le cas du Chablais en Haute-Savoie, par exemple.

Parler du quotidien des assistants familiaux, c'est donc forcément parler des modes de vie en zone rurale, et même bien souvent de la vie dans le rural profond, avec ses cultures spécifiques, ses réseaux de solidarité associatifs et familiaux particuliers, mais aussi une confrontation permanente aux déserts médicaux, à l'appauvrissement et l'éloignement des services publics, à la nécessité d'effectuer de longs et fréquents déplacements avec des temps considérables passés dans les transports, à la pauvreté de l'offre de formation. Dans une note pour la Fondation Jean Jaurès, Emilie Lagnoux rappelle que dans les zones rurales, « *les femmes sont toujours les préposées à faire le taxi... Les enfants ruraux sont en moyenne à 25 mn en voiture d'un pédiatre, contre 7 mn en milieu urbain* ». Faire le taxi : le quotidien de la plupart des assistants familiaux. Ce métier, qui se situe à la confluence de plusieurs services publics (santé, social, éducation, justice), subit de plein fouet leur dégradation.

Très loin des grandes villes signifie aussi très loin aussi des centres de décision politiques et des médias, ce qui participe très certainement à la faible visibilité de ce métier. « *La tour de contrôle reste à Paris. Elle décide de tout ce qui est essentiel. Elle a bien du mal à décrypter les signaux qui lui viennent d'ailleurs. Le pouvoir central manque de capteurs, malgré les dispositifs qu'il déploie sur les territoires.* » (Emilie Lagnoux). Manque de capteurs et prise de décision à partir de représentations souvent erronées du métier : c'est le risque auquel est confronté la profession d'assistant familial d'autant que les départements, leur principal employeur, pratiquent une forme d'omerta sur leurs conditions de travail.

De l'enthousiasm à la dure réalité du métier...

Leur décision a beau être mûrie et informée, il n'empêche, les assistants familiaux entrent souvent dans la profession avec une vision idéalisée du métier, que l'on pourrait résumer ainsi : « *Beaucoup d'amour suffira à sauver l'enfant qui m'est confié* ». Le métier d'assistant familial est ainsi souvent perçu comme une activité quasi-naturelle, où se conjuguent sens de l'accueil, amour maternel, bienveillance et bons moments partagés en famille, au sein d'un « cocon protecteur » qui permettra à l'enfant confié de prendre sereinement un nouveau départ. Pour résumer, un métier qui convoque principalement des savoir-être plutôt que des savoir-faire avec la certitude que « *Tout va bien se passer, je ferai comme pour l'éducation de mes propres enfants.* »

Ces représentations un peu angéliques sont aussi très répandues dans le grand-public, qui connaît mal voire pas du tout ce métier, y compris chez les professionnels de l'enfance, les élus, lesquels réduisent souvent le métier à une simple fonction de garde ou de "tata" attentionnée. « *Des gentilles tatas, uniquement bonnes à offrir le gîte et le couvert* », comme le soulignent avec ironie (et dépit) bien des assistants familiaux. La réalité est, il est vrai, bien éloignée de cette image d'Épinal de la « tata de cœur ».

Or le métier d'assistant familial n'est pas qu'un métier régi par l'émotion et la compassion. Comme le souligne Catherine Sellenet, « *Les enfants de l'Aide sociale à l'enfance ont souvent souffert plus que d'autres, mais il ne s'agit pas de les plaindre ou de les assister. Il s'agit de reconnaître cette souffrance de façon empathique, sans s'identifier à elle, afin de garder la disponibilité nécessaire pour soutenir l'enfant. L'Aide sociale à l'enfance a donc besoin d'assistantes familiales capables à la fois de s'impliquer subjectivement (la neutralité n'est pas de mise) mais aussi capables de contrôler cette subjectivité et capables de lutter contre le découragement et le renoncement de ces enfants et des adultes qui parfois les entourent.* »

Les témoignages recueillis révèlent une réalité bien plus complexe.

Beaucoup se sont tournées vers ce métier après une autre carrière dans le soin ou à la suite d'une expérience personnelle de solidarité. Mais très vite, ces professionnels découvrent une charge émotionnelle et pratique inattendue. Entre isolement, surcharge mentale, absence de soutien et méconnaissance des missions réelles, les assistants familiaux évoluent dans des conditions qui n'ont souvent rien à voir avec l'idée qu'ils se faisaient du métier.

Le métier d'assistant familial est un métier de vocation et d'engagement, auquel est associée une forte charge mentale, peut-être plus forte que celle qui prévaut dans la majorité des professions du travail social. **La charge émotionnelle et l'engagement total que requiert ce métier** – il s'agit d'un engagement H 24, 7 j/7, sans véritables moments de répit – qui implique d'accueillir chez soi des enfants ayant connu de grandes souffrances, porteurs de handicaps aussi, pour près d'un quart d'entre eux. L'investissement personnel est considérable et peut avoir un impact important sur la vie familiale et la santé des assistants familiaux.

La vie quotidienne d'un assistant familial n'est pas toujours un long fleuve tranquille. Derrière la noblesse de la mission se cache une réalité difficile, marquée par une charge mentale constante, une organisation quotidienne exigeante, le tout avec le sentiment d'être seul en première ligne. En s'appuyant sur des témoignages de terrain, nous avons identifié et résumé ci-dessous ce qui influence et organise le plus leur vie au quotidien.

Une charge mentale (trop) élevée. Une réalité plus complexe apparaît quand il s'agit de tisser des liens durables avec les enfants accueillis, plus exigeante que prévu au quotidien, plus intense au plan émotionnel. La charge mentale associée à l'objectif de construire un lien d'attachement durable avec l'enfant est constante. Le lien créé s'avère parfois

fragile, est souvent remis en question, les crises sont fréquentes, mettant souvent à mal les affects de l'ensemble de la famille. Choisir de devenir une famille d'accueil, c'est aussi accepter que surviendront des moments de doute, de tensions et d'instabilité.

L'accompagnement des enfants s'avère de plus en plus compliqué à la fois parce que d'une part, pour des raisons de pénurie de places, les familles accueillant trois enfants voire plus sont légion, et que d'autre part les enfants présentent des troubles et des pathologies de plus en plus lourdes. Ces situations requièrent une grande énergie psychologique et ne sont pas toujours accompagnées par des professionnels de santé. Stress chronique, troubles du sommeil, fatigue émotionnelle... La charge mentale se transforme souvent en épuisement et en souffrance.

Comme le rappelle la formatrice Corinne Verdu dans son ouvrage – L'accueil familial, côté cour, côté jardin, Dunod, 2019 – *C'est face à la gestion difficile de toutes nos émotions que nous avons tant besoin d'accompagnement, de regard extérieur et de recul afin d'évaluer les situations et d'éviter au mieux certains passages à l'acte. Les émotions jouent un rôle essentiel dans les relations inter-personnelles et dans la communication affective. Il est donc important d'accepter pleinement que ces émotions existent et qu'elles se manifestent. Il est souhaitable de travailler sur elles tout au long de notre parcours professionnel pour apprendre à les reconnaître, à les gérer, pour être à l'aise avec soi-même et établir des relations saines avec les autres.* D'où l'importance de l'accompagnement et du travail en équipe, dont on verra malheureusement (chapitre 4) qu'il représente de moins en moins une réalité pour les assistants familiaux.

Par contre, ce qui a le plus changé, je pense, c'est dans la manière d'accueillir. Depuis quelques années, enfin, disons 10 ans, 15 ans, on a l'impression que les enfants sont placés tard, ont des problématiques psychiatriques bien plus importantes qu'autrefois. Il y a une certaine fatigue de la part des assistants familiaux. Les nouvelles, alors qu'elles sont en formation et en début de carrière, on va dire que ça se passe bien, mais très vite, elles s'épuisent. Alors, il y a plusieurs raisons à ça. Dans un premier temps, nous avons un manque d'encadrement, manque de personnel comme partout.

On nous demande, à nous, assistantes familiales, de faire ce que des professionnels diplômés dans la pathologie ne font pas sur la durée. L'accueil familial ne pourra pas pallier ça. Il faut absolument créer des structures ou des professionnels libéraux pour pouvoir accompagner et avoir du relais. Et il faut arrêter de nous demander d'accueillir quelle que soit la situation.

J'accueille un enfant autiste qui récemment a eu un accident sérieux. Opération, hospitalisation, interdiction de poser le pied par terre. Donc, fauteuil roulant et scénario médical lourd. A l'hôpital, ils ne voulaient pas le garder parce qu'il était

autiste. Et nous, ils nous demandaient à nous, les assistants familiaux, de le prendre en fauteuil roulant avec des drains partout, avec des soins médicaux trois fois par jour parce qu'il n'avait pas le droit de se lever. On leur a demandé d'accueillir l'enfant à l'hôpital. L'hôpital nous a dit non. L'hôpital n'est pas là pour prendre l'autisme en charge. Donc, on s'est mobilisés avec trois collègues. Et on a passé quatre mois à l'hôpital. On a passé quatre mois à aller nourrir ce jeune à l'hôpital trois fois par jour. Parce que l'hôpital ne voulait pas le nourrir. Parce qu'il ne voulait pas se nourrir et qu'il était autiste.

On ne va pas se voiler la face. La société, elle change. Moi, j'ai accueilli des enfants. J'ai commencé en 2000. Déjà, on n'avait pas toute cette histoire de réseaux sociaux. J'avais l'impression qu'à ce moment-là, on était plus vers des parents qui avaient vraiment besoin d'aide. Là, aujourd'hui, j'accueille une jeune, c'est un accueil provisoire. Il faut la mettre en protection, je ne le conteste pas, mais on est face à sa maman qui a envie de vivre sa vie parce qu'elle n'a pas pu la vivre, parce qu'elle a eu un enfant jeune, à 24 ans. Du coup, elle n'a pas vécu sa vie de maman, donc elle en a envie. D'ailleurs, elle est marrante parce que quand elle nous a été présentée, elle voulait que je fasse de la garde alternée. J'ai dit non, je ne suis pas divorcé avec vous et non, je ne ferai pas de la garde alternée.

Oui, le métier devient de plus en plus difficile. Oui, il faut de mieux en mieux se protéger. Et moi, je dis aussi à tout le monde, posez des congés. On a la chance, nous, d'avoir des RTT. Donc, nous avons 48 jours de congés dans notre département. On a 13 plus 35. Moi, je dis aux personnes, il faut se poser, il faut se reposer, il faut prendre de la distance. Il faut avoir un binôme.

Les enfants ont changé. Moi, j'ai accueilli des jeunes, ils faisaient des jeux de société. Ils allaient dehors, ils faisaient des cabanes. Ils n'avaient pas forcément besoin de nous. Aujourd'hui, je constate que je suis aussi une animatrice. D'ailleurs, pendant les vacances, un jour on sort, un jour on ne sort pas. Parce que le lendemain, il y a toute l'organisation de la maison, tout ce qu'on appelle l'intendance. Mais je suis obligé de constater, avec ces jeunes, de mettre quelque chose en place, d'impulser quelque chose. Sinon, ils ne le font pas.

On est un peu en décalage quand même par rapport à une vie de famille classique. On est là 24 h sur 24, et dès qu'ils ouvrent la bouche, « Ah, tu as besoin de quoi ? Qu'est-ce qui se passe ? » On est constamment là-dedans. Ils sont constamment dans la demande. Je sais que des fois, l'enfant que j'accueille, l'autre fois je

lui ai dit, « Attends, c'est du harcèlement là. » Elle m'a dit non. J'ai dit, « si, laisse-moi tranquille, je ne suis pas disponible là. » J'ai dit stop. Et elle revient à l'attaque. Oui, parce que dans leur raisonnement, on est là pour eux. Peut-être que si on travaillait, on serait plus l'image d'une famille lambda.

On manque cruellement de thérapeutes, on constate qu'il y a des choses à mettre en place, mais on n'a pas le moyen, le moyen, alors je trouve que c'est encore pire de laisser un enfant dans sa famille, s'il n'a pas les prises en charge qu'il lui faut, en famille d'accueil, il va peut-être avoir une certaine sécurité, nous on va être en difficulté, parce que s'il a besoin d'orthophonistes, de psychomotriciens, de pédo-psychiatres.

Certains enfants sont placés en famille d'accueil, mais les pathologies sont trop compliquées. Ça met à mal tout le monde, parce que ça ne convient pas pour les enfants accueillis, et pour les familles d'accueil, c'est ingérable. J'ai vu des enfants avec des maladies graves, qui ont besoin de soins, pratiquement des soins infirmiers, des soins gastriques, des soins comme ça.

Ce sont des enfants qui sont à domicile, donc ça a un impact sur la vie familiale de la famille d'accueil. On demande aux familles d'accueil d'accueillir des handicaps très lourds. J'ai une collègue, elle a un enfant qui est tétraplégique. Elle l'a depuis des années maintenant, mais c'est aussi une personne qui était infirmière avant. Donc bon, on va dire qu'elle s'occupe de ce petit, certainement aussi avec sa place d'infirmière d'avant, mais ça paraît quand même très lourd pour une assistante familiale de pouvoir accueillir des enfants avec des poly-pathologies. Il y a un manque de structure adaptée, en fait.

On a un public de plus en plus fragilisé, moi je vois qu'on a des enfants qui ont vraiment des problèmes psychiatriques et qu'on ne veut pas soigner, ou alors pour lesquels on vous dit non mais il est tout à fait normal. J'accueille un petit depuis il a 8 ans à ce jour, depuis qu'il est arrivé chez moi j'ai dit cet enfant, l'expérience me dit qu'il a un souci, et puis ce qui est bizarre c'est qu'en grandissant le souci s'amplifie, on me dit mais non madame, c'est lié à son histoire. J'ai pris l'initiative de voir un médecin, le médecin a demandé des bilans, ensuite j'ai demandé à un neuro-pédiatre, et comme par hasard le neuro-pédiatre a dit effectivement cet enfant, après une batterie de bilans, cet enfant est bien TDAH et en plus il a un problème génétique depuis la maternelle. C'est à dire que ça fait presque 5 ans qu'on le sait et qu'on ne fait rien.

Quand moi, j'ai fait mon burn-out il y a un an et que j'ai démissionné pendant mon arrêt de travail, j'ai démissionné de la situation de la petite que j'accueillais parce qu'elle était diabétique, il fallait lui faire au moins cinq piqûres d'insuline par jour. Moi, je ne suis pas infirmière, en plus j'ai peur des piqûres. En plus, des fois, elle me disait « tata, tu m'as fait mal ». Je faisais les piqûres en pleurant. Je n'y arrivais plus. Ils m'ont quand même harcelé, téléphoné pendant mon arrêt de travail à me faire pleurer au téléphone. Et à un moment donné, j'ai dit à la responsable départementale « mais enfin, si on va mal, comment voulez-vous qu'on accueille des enfants dans de bonnes conditions si nous, assistants familiaux, on va mal ? ». Bien sûr. Et là, ils m'ont dit « mais votre boulot, vous l'avez choisi, alors vous assumez ».

Dans notre département, sur les soins, c'est souvent la débrouille et le bouche à oreille. Enfin, moi, j'ai beaucoup fait comme ça, les collègues aussi. Des collègues infirmières qui connaissaient des personnes au CHU qui, hop, par la voie détournée, ont réussi à avoir un chef de service qui, finalement, a pu les rappeler et puis dire : « voilà, c'est bon, je peux le prendre, on peut le prendre, il peut intégrer le service ». Il faut souvent passer par ces biais-là sauf que sur le département, on a une psychologue. Qu'est-ce que vous voulez faire avec une seule psychologue ?

Un enfant retiré à ses parents, il a vécu des traumatismes dont on ne sait pas tout. S'il y a un truc à propos duquel je me bats, c'est qu'ils aient tous un suivi psychologique. Parce qu'ils sont tous à problèmes, ils ont tous des traumatismes. on n'a pas de structure adaptée.

En fait, j'ai des collègues qui sont vraiment en grande souffrance avec des enfants à troubles, qui manquent de soins, et je pense qu'ils seraient pris en charge, qu'il y aurait plus d'étayage autour. Je pense que les collègues tiendraient plus le coup. Et les enfants ne sont pas réorientés tout de suite, parce que forcément, il faut retrouver quelqu'un qui veuille bien avoir ses enfants à fort trouble. Et nous, on en a de plus en plus.

C'est vraiment dommage, on manque de moyens, on manque d'éducateurs, on manque d'infirmiers psy, on manque de classes en hôpital du jour. Là, j'accompagne un petit tous les mercredis au CMP, et sur quatre psychologues, il y en a trois qui partent.

Il y aurait vraiment une prise en charge, les enfants seraient vraiment accompagnés, je pense que pour les assistants familiaux, ce serait beaucoup plus facile.

Parce que là, on devient infirmière, on reçoit les coups, on reçoit les insultes, on reçoit le mal-être des enfants, et en fait on nous use, et c'est dommage.

La débrouille.

On fait au mieux. On fait ce qu'on peut. Il y a des domaines où je suis avantagée parce que je suis formée comme éducatrice de jeunes enfants. Il y a plein de domaines où j'ai pas mal de formations derrière moi. Mais pour des troubles plus sévères, il y a des choses que j'ai mises en place spontanément et qui ont beaucoup aidé l'enfant. Parce que quand il est arrivé, il avait un énorme retard psychomoteur. C'était impressionnant. Et en 2 ou 3 mois de temps, tout était rattrapé. Mais c'est vrai que si vous attendez de trouver le professionnel, si vous attendez la place pour le faire, c'est compliqué. Celles que je plains, c'est plutôt celles qui vont avoir des trisomies, des autistes, ou des TDAH déjà très affirmés. S'il n'y a pas de ressources, c'est compliqué. Il y a des choses qui sont possibles de faire soi-même, Mais il y a des trucs où ce n'est même pas la peine d'y penser. Il y a des choses qu'on peut faire soi-même, mais quand on a 3 ou 4 accueils, c'est juste pas possible.

Je pense qu'aujourd'hui, on n'est pas assez aidé par tout ce qui est la pédopsychiatrie, les médecines parallèles comme la sophrologie, l'hypnose ou tout ça. On ne nous donne pas les moyens de bien suivre les enfants au niveau santé. Et donc, pour le coup, nous, on est démunis à la maison avec des enfants qui ont des troubles plus forts qu'avant. On n'y arrive pas. Donc, en fait, on demande des ruptures d'accueil et les enfants, ils tournent de famille en famille.

Du coup, avec ma formation sociale, je connais tous les intervenants. Donc, ça a été plutôt facile pour moi de garder mon réseau et de travailler avec les enfants et mon réseau.

Pour moi, c'est plus facile de ce côté-là. Ce que je peux dire, c'est que souvent, je me pose la question à propos de mes collègues en me disant qu'eux, ils n'ont pas de formation sociale, ils ne connaissent rien à tout ce réseau, justement, le soin, le social, tout ça.

Comment ils font ? Et donc, des fois, je leur pose la question et ils me disent « Tu sais, c'est difficile, on ne sait pas, on demande aux éducateurs, ils nous disent que ce n'est pas à nous de parler de ça, que c'est du soin, que ce n'est pas notre job. »

Être confronté à des situations extrêmes. Chaque assistant familial doit faire face, à un moment ou à un autre, à des situations très éprouvantes pour lui et pour toute sa famille. Nous avons choisi de présenter ici quelques témoignages parmi tous ceux

recueillis, afin de montrer de quoi est constitué le quotidien de ces professionnels, souvent bien trop seuls face à la détresse de certains enfants en grande souffrance.

Tout le monde n'a pas les épaules pour faire ce métier. Moi, je suis éducatrice à la base. Je travaillais avant en foyer. J'ai des connaissances, si vous voulez, mais j'ai des collègues qui n'ont aucune connaissance, qui ne savent vraiment pas comment sortir avec les gamins.

Et c'est ça qui est lamentable. Alors qu'en association, j'ai plusieurs amis en association, il faut voir le travail que font les référents. Alors, c'est sûr, ils ont peut-être 15 gamins en référence. C'est toute la différence aussi. Mais ils sont là sur tous les fronts, même pour le médical, avec l'assistant familial. Vraiment, il y a vraiment un travail d'équipe qui se fait, des relations géniales.

Nous, c'est devenu des numéros, les gamins. Et puis quand vous avez de grosses difficultés avec un gamin, moi, ça m'est arrivé il y a quelque temps. Ce jeune, il était ingérable. C'était une famille d'accueil, plus les foyers. Un enfant de 12 ans, dans une situation très compliquée. Et j'ai dû demander sa réorientation, parce que c'était toujours pareil, ce gamin fuguait toujours. Une famille d'accueil, il ne pouvait pas, ça ne lui convenait pas. Ça, c'était posé, c'était clair. Au bout d'un moment, il faut lui trouver une place où il puisse un minimum trouver sa voie.

Il a été pendant 4 mois dans la cellule de réorientation. Ça veut dire que le gamin, il savait qu'il ne resterait pas de toute façon. Moi, on me disait, ne vous occupez plus de rien, ni du scolaire, ni quoi que ce soit. Vous ne le privez de rien. Il fait ce qu'il veut, comme il veut. En fait, c'était l'hôtel-restaurant. Moi, je disais, mais ça, ce n'est pas possible. Moi, je ne peux pas. Par contre, dépêchez-vous de lui trouver quelque chose. Je vous dis que pour une fois, cet enfant, il ne parte pas dans l'urgence avec les pompiers ou avec la police ou lors d'une fugue, qu'il apprenne aussi qu'on peut se dire au revoir. Voilà. Tout simplement, on n'y est pas arrivé. Il est parti un jour en live. Au bout de 4 mois, toujours pareil, il n'y avait pas de place. Du coup, le gamin, il développait encore plus de choses parce qu'il n'avait plus rien à faire de toute façon. Donc, il se lâchait totalement. Mais c'était horrible. Il foutait feu à sa chambre et compagnie. C'était devenu infernal.

J'ai vécu une drôle d'expérience en il y a quelques années. Un enfant que j'ai accueilli pendant dix ans et demi et qui a essayé de me tuer parce qu'il était en crise, parce que c'était un enfant qui avait des troubles autistiques de type Asperger. Il a vécu un confinement, ce que j'ai toujours dit, un super confinement parce que pendant le confinement, il y avait l'école à la maison. On était tout seul avec lui. Même si j'avais d'autres accueils, mais pour les devoirs, pour la prise en charge scolaire, j'étais tout seul avec lui et ça s'est super bien marché.

À partir du moment où il y a eu l'ouverture des classes, j'ai vu la dégradation de l'enfant. Ses troubles se sont accentués. C'est un gamin, on l'a eu à deux ans et demi et il est parti à 11 ans. Ça reste un échec, même si cet enfant-là, je continue de le voir parce que le seul lien qu'il a avec des adultes, c'est nous. Il ne voit plus ses parents. A cause de ses crises, il est déplacé de structure en structure et il n'a aucune attache. Il était dans une structure il n'y a pas très longtemps. Il a fait une crise. Il a séquestré une jeune fille qui était avec lui. Il a démoli toute la maison parce qu'il y a quand même eu 50 000 euros de travaux.

J'ai eu un énorme regret d'avoir été obligé de mettre fin à l'accueil. Ce n'est même pas moi qui ai mis fin à l'accueil. J'étais en burn-out le plus complet. C'est mon épouse qui a demandé que l'accueil soit rompu parce que j'allais dans le mur. Je me désocialisais un peu parce que j'étais à fond derrière cet enfant-là que je voulais sauver. Il y a des cas extrêmes où on se met en danger soi-même. Quand mon épouse a demandé de mettre fin à l'accueil, parce que j'étais incapable de mettre fin à l'accueil, j'ai dit à mes proches, c'est à quelqu'un d'autre de prendre la décision et pas à moi. Parce que moi, je ne la prendrai pas. Moi, la décision, pour moi, c'était de le garder. C'est pour vous dire dans quel état j'étais. C'est un gamin qui a essayé de me tuer, qui a essayé de m'étrangler en trois fois. Quand il fallait que je le contentionne, je volais parce qu'il était tellement en crise. Et à un moment, je me suis dit, non, je ne peux plus le garder parce que mes filles qui sont majeures m'ont dit « Papa, tu ne te rends même plus compte de ce que tu fais. »

Il y a deux ans, j'ai accueilli une jeune en urgence, scarifiée des pieds à la tête. Évidemment, quand on me la confie, on ne me le dit pas. On ne me dit pas qu'elle en était à sa 3^e ou 4^e tentative de suicide par prise de médicaments. On ne me le dit pas. On me cache des informations pour que je la prenne. Résultat des courses, mes médicaments sont hors de portée des petits. Mais mes filles qui ont 17 ans, si elles ont envie de prendre un Doliprane, elles ouvrent la pharmacie et prennent un Doliprane. La gamine que j'ai accueillie avait 17 ans. Elle savait très bien. Elle avait repéré la pharmacie. En pleine nuit, elle s'est levée. Elle a pris une forte dose. Elle a dormi. Il ne s'est rien passé. D'ailleurs, je ne m'en suis même pas rendue compte. Elle, le matin, quand elle s'est levée, à midi, elle me dit « Oh, j'ai fait une TS, mais elle a échoué ».

Et puis elle me montre qu'elle s'est scarifiée parce que ça avait échoué. Elle dit ça devant mes enfants. C'est grave que le service cache des éléments pour qu'on prenne les jeunes, qu'on prenne les enfants. C'est grave. Aujourd'hui, ils fonctionnent comme ça. Ils ne nous disent pas tout pour qu'on prenne les mômes.

Parfois il y a une maltraitance telle que l'enfant est déjà très traumatisé. Et là c'est très compliqué de faire bouger les choses. On a accueilli un petit garçon de deux ans et demi. On l'appelait un enfant sauvage puisqu'il est resté cinq ans dans un placard. Quand il est arrivé chez nous, il ne parlait pas, il ne marchait pas. Il était abîmé. Il criait. Et donc quand il est parti, il marchait, il parlait. Mais la violence qu'il avait subie faisait que pour lui c'était intolérable d'être heureux. Un jour il pleurait, il était sur les marches et j'ai dit mais pourquoi tu pleures ? Il me dit parce que je suis heureux chez toi. Je lui ai dit, moi dans ma naïveté, c'était notre deuxième accueil, on commençait. Je lui ai dit bah écoute c'est bien. Il me dit non je n'ai pas le droit.

Effectivement, on a été obligé, il y a eu des événements qui sont venus détruire tout ce qu'on avait réussi à mettre en place. Et la confiance qu'il avait en nous puisque les visites ont été remises à domicile. Alors qu'il avait clairement exprimé le fait qu'il ne voulait pas retourner chez maman, qu'il voulait bien les visites médiatisées mais qu'il ne voulait pas les visites chez maman. Et à la suite de la première visite où je l'ai emmené, il m'a dit « Tu sais, c'était les mêmes meubles et la même odeur ». Et la deuxième visite il m'a dit « maintenant je ne peux plus avoir confiance en toi, tu m'as ramené chez elle ». Moi j'ai refusé à la troisième visite de le ramener. Mais on avait perdu ce qu'on avait difficilement tricoté ensemble. Et donc ça maintenant c'est des choses sur lesquelles je ne transige pas.

Une organisation matérielle qui peut s'avérer très lourde au quotidien, surtout avec plusieurs enfants accueillis. Leur parcours médical est rarement structuré à l'arrivée. L'assistant familial se retrouve à chercher des spécialistes, coordonner les suivis, prendre les rendez-vous, la plupart du temps sans relais, avec des temps de déplacement de plus en plus longs (certains départements sont de véritables déserts médicaux). Les assistants familiaux doivent assurer eux-mêmes les trajets liés à la scolarité, aux soins médicaux et aux visites familiales. Ces déplacements, nombreux, sont chronophages et rarement pris en compte dans la charge de travail réelle.

Il n'est pas rare que tous les enfants d'une famille d'accueil, dès lors qu'ils sont deux ou trois, soient obligés d'accompagner l'un d'entre eux à un rendez-vous médical, l'assistant familial ne pouvant évidemment pas les laisser seuls et le conjoint n'étant pas toujours à la maison. Ce type de problème logistique fait partie des contraintes qui s'imposent aux enfants, trop soumis à des déplacements incessants, sans rapport parfois avec leur situation individuelle. Pour les enfants vivant en famille d'accueil, guère le temps de souffler. Ce tourbillon de rendez-vous à anticiper, la nécessité de jongler avec accompagnateurs et éducateurs, renvoient systématiquement les enfants à un statut « d'enfant de l'ASE ».

Des démarches administratives complexes et contraignantes. Chaque décision concernant l'enfant nécessite des autorisations (ASE, juge, tuteur légal, parents), y compris pour chaque acte de la vie courante (vaccination, voyage scolaire, prise de photo, coif-

feur...). Cela engendre frustration, retards, et un sentiment d'inefficacité vis-à-vis de l'enfant, qui a le sentiment qu'il ne peut pas vivre une vie classique d'enfant. Cela freine aussi leur intégration et crée un sentiment de différence et d'exclusion.

Des fois, on se dit qu'on est plutôt taxi. J'ai des collègues qui disent « là, je suis taxi ». Et puis, c'est surtout qu'on transporte les autres enfants quand ils sont petits. Moi, j'ai des collègues, des fois, ils passent leur temps, parce que c'est pour un, c'est pour l'autre et c'est pour le troisième. Et du coup, tout le monde est en voiture. Et on passe des heures là-dedans. Et si c'est pour une heure la visite, on reste sur place. Et alors, soit on trouve selon la saison et l'endroit de quoi occuper un peu les enfants, s'il y a quelque chose à proximité ou pas.

Normalement, on a le droit à notre week-end par mois, mais c'est pratiquement impossible à poser. Parce qu'il n'y a pas assez de famille relais, parce que les enfants sont tellement en souffrance que personne n'en veut. On a le droit d'avoir notre week-end par mois, mais c'est tellement de galère à trouver des collègues qu'on préfère le lâcher.

Il y a tous les accompagnements médicaux, il y a les réunions de service, des réunions de synthèse, de multiples partenaires. C'est un métier à plein temps. Et ça, des fois, je pense qu'elles ont l'image qu'on renvoie encore et quand même encore beaucoup celui des tatas, comme je dis souvent, et pas assez l'image professionnelle de gens qui sont, comment dire, des éducateurs familiaux, qui sont même des fois un peu psychologues, et qu'on est multi-casquette. Et que c'est un métier qui peut être extrêmement intéressant, passionnant, enrichissant, et même intellectuellement.

On a tout le temps le nez dans le guidon. Tout le temps le nez dedans, on finit par en avoir ras-le-bol. Un épuisement, un épuisement. Moi, des congés, je n'en prends pas, je n'en prends pas. Un jour par ci par là, parfois je demande un week-end.

On vous met à une heure de trajet. Sur le week-end, déjà, soit vous l'amenez le vendredi soir, soit vous l'amenez le samedi matin, mais vous avez déjà une partie du samedi matin qui vous est bouffée. Le dimanche soir, la personne vous le ramène. En fait, vous n'avez même pas franchement un week-end, quoi. Oui, c'est sûr. Ce n'est même pas un week-end entier.

Au bout de six mois, j'ai eu mes week-ends repos. Après, le plus difficile étant de trouver des familles relais, en fait. C'est très difficile. Dans notre secteur, pas très loin, avec qui on travaille bien. Parce que là aussi, il faut s'entendre. Moi, je pense que si on ne s'entend pas entre nous, le travail ne peut pas se faire non plus sur l'enfant. Bien comme il faut. Parce que même si les relais, c'est un peu plus, on va dire, vacances et festifs.

Le référent éducatif avec lequel je travaille me dit, non madame, je suis désolé, je ne peux pas adapter le calendrier de l'enfant en fonction de votre agenda à vous, j'ai autre chose à faire. Pourtant, c'est l'assistante familiale qui conduit l'enfant chez son parent. Mais l'assistante familiale, elle n'a pas qu'un enfant, elle en a plusieurs. Et en plus, ça va être les vacances. Je ne peux pas être à trois endroits différents à la même heure sur le département, c'est impossible.

Je ne comprends pas qu'un collègue, parce que normalement ils sont censés être nos collègues de travail, puisse avoir ce genre de propos.

Enfant placé ou trop déplacé ?

L'enfant, en fait, est à l'école, on va le chercher, il a des soins quand il peut en avoir. Il y a des visites le mercredi, le samedi, parfois le dimanche, ce qui fait que les activités sportives, le gamin, il n'y arrive pas, il n'arrive pas à se socialiser, à faire des anniversaires avec les copains.

Le week-end, normalement, c'est censé, nous, on est quand même une famille d'accueil, donc famille d'accueil, c'est aussi, par exemple, soit prendre son temps le matin, se lever tranquille, pouvoir sortir quand il fait beau, d'aller faire un pique-nique, d'aller visiter des choses. Sauf que, comme il y a les visites à tout prix, le maintien du lien à tout prix, on se retrouve du lundi au dimanche à ne plus même pas avoir de temps familial.

On est avec nos agendas en disant, non, là, on ne peut pas partir parce que dimanche matin, on doit aller chercher un autre enfant à 10 h. Ah oui, mais il faut qu'on soit rentré à 17 h parce que l'autre enfant que l'on accueille, il faut qu'on aille le chercher à 17 h. On ne peut pas aller pique-niquer parce qu'il y a tel enfant à aller chercher, le samedi ou même le dimanche. Là, on va essayer de faire bouger les visites. Il a besoin de faire du sport. Il a besoin d'être avec d'autres. Et puis, le fait qu'on fasse le taxi en permanence, quoi. On passe du temps sur la route, mais avec les enfants, mais c'est monstrueux, quoi.

Les relations avec les parents : au cœur du métier. Dans la majorité des situations, les enfants confiés en famille d'accueil visent le retour dans leur famille biologique. La plupart des placements relèvent d'une décision judiciaire, que les parents contestent. Cette

situation, les travaux sur l'attachement, notamment ceux Catherine Sellenet, sociologue et psychologue clinicienne, montrent que la relation entre la famille d'accueil et les parents biologiques, souvent complexe, doit être pensée, accompagnée et structurée, car elle peut jouer un rôle déterminant dans la sécurité affective de l'enfant.

Catherine Sellenet défend ainsi une vision polyphonique des liens : l'enfant peut aimer à la fois sa famille d'accueil et ses parents, sans contradiction si les adultes ne le mettent pas en conflit de loyauté. Elle appelle à sortir du mythe de l'exclusivité affective et à légitimer l'attachement à la famille d'accueil, sans nier le lien de filiation avec les parents. La sociologue critique **l'usage automatique du concept de conflit de loyauté, ce conflit n'est pas systématique, c'est souvent la posture des adultes qui l'installe, elle invite les professionnels à ne pas hiérarchiser les attachements, mais à les penser comme complémentaires.** Et quand conflit il y a, ce n'est pas à l'enfant de trancher, mais aux adultes de coopérer pour que l'enfant ne se sente pas tiraillé. L'échange entre parents et famille d'accueil doit être soutenu par les professionnels (travailleurs sociaux, éducateurs référents...). Il peut passer par des rencontres entre les deux familles, des carnets de liaison, des appels ou échanges indirects soutenus et régulés.

Elle rappelle que pour l'enfant, ce qui compte avant tout c'est la prévisibilité, la stabilité et l'absence de tensions. Il faut donc préparer, ritualiser, et sécuriser les passages : d'une maison à l'autre, d'une figure à l'autre. Tout cela doit être discuté et travaillé en équipe. Il faut une formation spécifique à la communication familiale complexe et une supervision régulière, pour permettre aux assistants familiaux d'exprimer ce qu'ils vivent sans être seuls avec leurs émotions.

Cette approche polyphonique n'est pas toujours possible. Si elle l'est pour ceux que Catherine Sellenet nomme des « enfants ancrés », autrement dit des enfants qui arrivent à « jongler » et s'adapter de façon équilibrée entre plusieurs familles, ce n'est pas le cas pour ceux qui se trouvent en conflit de loyauté entre deux familles (enfants écartelés), ou qui affirment un sentiment d'appartenance sélective à une famille, soit celle qui les a vus naître, soit celle qui les a accueillis (enfants affiliés).

Pour Catherine Sellenet, l'enjeu n'est pas de forcer un attachement à tout prix, surtout si le lien parental a été distordu ou maltraitant. La sociologue insiste sur le fait que **le lien de filiation ne suffit pas à créer un lien d'attachement.** Il est donc légitime que l'enfant s'attache à d'autres figures, comme l'assistant familial, et qu'il manifeste une préférence pour lui si cela répond à ses besoins profonds. Mais elle met aussi en garde contre les projections hâtives des adultes et les interprétations précipitées de la famille d'accueil : ce que l'enfant dit peut être influencé par un moment de tension passager, une peur du changement, une loyauté inversée (protéger le parent, ou au contraire l'assistant familial), une mise à l'épreuve : « *Est-ce que vous allez me garder si je vous choisis ?* ».

L'auteur de « *Vivre en famille d'accueil* » invite à entendre les paroles de l'enfant, mais aussi à les mettre en lien avec ses comportements, ses émotions, son âge, son niveau de

développement. Tous ces aspects relationnels, pour être associés à des comportements adaptés à l'enfant, doivent être discutés, analysés en équipe. Ils relèvent souvent d'une sorte de mécanique d'horlogerie fragile, qui exige, de la part de l'assistant familial, beaucoup de finesse, de sensibilité, de prise de distance, d'intelligence des situations et parfois de capacité à penser contre soi-même, notamment dans la relation avec les parents. Très compliqué sans un solide étayage.

A minima, la posture de l'assistant familial, qui est censé être formé pour cela, doit être de toujours considérer les parents avec respect, sans jugement, tout particulièrement en présence de l'enfant. Cela vaut évidemment pour toute la famille d'accueil, ce qui est loin d'être facile en pratique.

De fait, si les connaissances ont bien progressé en matière de gestion des affects et des attachements que peut connaître l'enfant, le manque de moyens et d'accompagnement conduit beaucoup trop souvent à des situations tendues et conflictuelles dont pâtissent en premier lieu les enfants.

Le trio assistant familial/éducateur-référent/parents ne fonctionne pas toujours avec la fluidité nécessaire, entre des éducateurs débordés et trop absents, des face-à-face houleux qui auraient pu être évités entre parents et famille d'accueil, des assistants familiaux mal épaulés qui peinent à trouver la bonne attitude.

Des services qui n'assurent pas toujours leur rôle de médiation : là aussi, il existe d'importantes disparités entre territoires. Contrairement à certains départements où un sas est instauré entre famille d'accueil et famille biologique, dans d'autres, certaines assistantes déplorent d'avoir souvent à gérer seules les relations avec les parents. Ce qui peut générer de vives tensions quand les éducateurs ne font pas suffisamment écran, pris dans d'autres urgences.

Un rôle mal identifié des assistants familiaux vis-à-vis des parents : il est souvent souligné dans nos entretiens que ce n'est pas le rôle des assistants familiaux d'accompagner la relation entre le parent et l'enfant lors des visites médiatisées, ni de recadrer les parents quand ils se révèlent parfois trop intrusifs (appels téléphoniques, demandes directes...). Leur rôle principal est de travailler le lien entre les parents et l'enfant, mais pas de se mettre au service des premiers. En tout état de cause, pour préserver un équilibre relationnel entre familles biologiques et famille d'accueil, comme on l'a vu dans l'intérêt de l'enfant, les services doivent éviter au maximum les situations conflictuelles.

L'impact négatif de certaines visites : plusieurs témoignages soulignent les conséquences négatives de certains séjours en famille sur l'état émotionnel des enfants. Des assistantes familiales rapportent que lorsque les enfants retournent de week-end chez un parent parfois maltraitant, les effets sont délétères et qu'il est très difficile de les récupérer dans cet état. Dans ce contexte, il est difficile pour l'assistant familial de maintenir une relation équilibrée avec des parents dont ils pensent qu'ils ne protègent pas suffisamment

leurs enfants ou les exposent à des dangers. Toutes ces situations conflictuelles qui créent des grandes souffrances aux enfants perdurent dans bien des cas, faute de temps pour les instruire en profondeur.

Le moment difficile des visites médiatisées : obligatoires dans de nombreux cas, les visites médiatisées avec la famille biologique représentent souvent des moments difficiles pour les enfants confiés. Avant, pendant et après. Elles peuvent provoquer des crises, des angoisses, une fragilisation de la santé mentale des enfants, comme le relèvent de nombreux témoignages. Les assistants familiaux doivent gérer les retombées émotionnelles, sans accompagnement spécifique. Le ressenti des assistants familiaux, en première ligne de la souffrance de l'enfant, est ainsi unanimement partagé : les services privilégient trop l'intérêt des parents au détriment de celui de l'enfant.

Le retour à la famille est de fait considéré comme un dogme parfois préjudiciable : bien que les enfants aiment souvent leurs parents, un retour systématique à la famille est jugé "absolument catastrophique" dans certains cas. Les assistants familiaux expriment le sentiment de ne pas être assez entendus lorsqu'ils expriment leurs inquiétudes quant aux conséquences négatives de ces retours. Certains n'hésitent pas à parler d'acharnement et de posture « idéologique » des services. Une problématique très ancienne au sein de l'ASE, jamais résolue.

Effectivement, lors des visites, on se retrouve tous dans la même salle. Il y a quand même un manque d'intimité : il y a quand même plusieurs services, il y a plusieurs populations, etc. Les gens écoutent, entendent, observent. Ils comprennent vite. C'est des informations qu'on a remonté à notre référent professionnel qui est en train de faire le nécessaire pour qu'il y ait justement une salle dédiée à l'accueil des assistants familiaux avec les enfants lors des visites.

Mon mari, il revenait en pleurant des fois, parce qu'il me dit « comment je peux t'accompagner à laisser ce gamin alors que je sais que je le mets dans les mains de son bourreau ? ». Moi, c'est simple, j'ai appelé ma chef de service, j'ai dit voilà, madame, moi, c'est la dernière fois qu'on conduit cet enfant à son bourreau, j'ai dit moi, j'ai envie d'aller déposer une main courante parce qu'il nous menace, il menace, on ne sait jamais dans quel état on va retrouver le gamin le lundi, on est obligé de l'emmener chez le médecin tous les lundis pour qu'il regarde son corps. Et on a su après qu'il le shootait tout le week-end, il le shootait tout le week-end à l'Atarax, le gamin.

Les gamins, ils saturent avec les visites et tous les rendez-vous programmés, franchement. Ils disent « oui, bien sûr, je vais voir maman, je vais voir papa ». Mais bien vite, ils saturent. Donc après, ils sont en conflit. Ce qui est tout à fait normal. Ça les fatigue. On leur laisse même plus le temps de se poser. On est à l'école. Après, vite,

on va voir le référent. Vite, viens, on va voir le psychologue. Viens, on va voir l'orthophoniste. Mercredi, tu ne vas pas au sport, c'est visite médiatisée... Tout les renvoie à leur statut d'enfant placé.

« Qu'est-ce que tu voudrais qu'on fasse pour t'aider ? » La réponse était « je veux revoir mes parents ». Pourtant, elle sait. Mais voilà, elle veut voir ses parents. C'est compliqué de les couper de tout ça. C'est sûr. C'est très compliqué. Elle est en famille d'accueil depuis l'âge de 7 ans et elle a une volonté, c'est de retourner dans sa famille. Donc, je ne dis pas que le travail a été mal fait ou quoi, ces enfants-là, ils ont des attaches et on ne peut pas leur enlever.

Il y a eu du coup un abandon des parents pendant deux ans, où cette petite a grandi, s'est questionnée, s'est complètement rattachée à nous. Aujourd'hui ce sont des enfants qui nous appellent papa et maman. D'accord. Ce que je peux en constater, c'est qu'effectivement il y a eu une réapparition des parents qui a plutôt plus bouleversé les enfants.

Il y a un psychologue qui, pendant une réunion pluridisciplinaire, a demandé à ce que la maman vienne chez moi. Moi, je me suis hérissée contre ça et je suis contente parce que la référente a dit hors de question que la mère se pointe au domicile de la femme. Parce que quelque part, c'est un lieu qui est quand même sécuritaire pour le gamin et même si la relation aujourd'hui est apaisée entre eux, si le parent vient, quelque part, ça désacralise le lieu.

Il y a la génération des parents qui ont été aussi placés en amont et qui deviennent parents à leur tour et donc qui n'ont pas eu forcément tous les codes et donc qui ne peuvent pas reproduire des codes sains puisqu'ils ne les ont pas eus eux-mêmes. Enfin, moi, la majorité des enfants que j'ai, à part, bon, ceux à pathologie particulière, handicap et tout ça, mais c'est parce que les codes, ils ne les ont pas. Et donc, je trouve dommage que systématiquement, on ait voulu placer tous les enfants pour les protéger et qu'à côté de ça, on n'ait pas travaillé avec la famille.

Nous, on est là effectivement pour travailler le lien entre le parent et l'enfant. Mais ce n'est pas nous qui devons recadrer, par exemple, les parents quand ils ne sont pas suffisamment bons, on va dire. Oui, mais je comprends. Oui, vous avez tout à fait raison. Donc oui, effectivement, c'est important. C'est important et c'est leur

rôle de toute façon à l'équipe éducative de faire tampon entre nous les professionnels et les parents.

L'enfant, quand il part en relais, il vomit, il somatise. Cet enfant-là ne peut pas se séparer de sa famille d'accueil en continu. Après, c'est aussi lié dans cette situation-là à son histoire. C'est un enfant abandonné. Pour l'instant, je préfère le garder parce que les conséquences, c'est une trop grande souffrance pour l'enfant.

Le référent doit d'abord prendre la tâche auprès de moi et me dire, j'envisage une visite chez des parents ou je ne sais où, à telle heure, tel jour. Est-ce que ça correspond à votre planning ? Est-ce que c'est possible ? Mis bout à bout, avec d'autres choses, pour les collègues et pour moi, ça monte, ça monte, ça monte. Et puis ça crée des tensions et des angoisses.

Relations avec les services : entre tensions et défiance. Au quotidien, la relation entre les services d'accueil familial (cadres, personnel administratif, éducateurs) est très variable selon les départements, les services au sein d'un département, ou encore selon les personnes. De façon générale, la plupart des témoignages recueillis montrent que le climat de travail est plutôt placé sous le signe de la défiance et, surtout, du manque de dialogue. Ce qui surprend en effet, ce n'est pas tant que les situations puissent connaître de fortes disparités, mais c'est que les organisations laissent perdurer des situations conflictuelles sans qu'il n'existe de recours managérial – comme c'est le cas dans toutes les organisations – pour arbitrer et apaiser les causes de tensions. A travers ces témoignages, on constate aussi une méconnaissance profonde des contraintes de chacun, qui pourrait être résolue par quelques initiatives permettant de mieux partager.

Il y en a marre. On gagne trop bien notre vie, il paraît. Il y a des personnes à la DRH qui nous disent ça quand on réclame nos droits « Vous comprenez, avec tout ce que vous gagnez, vous vous rendez compte ». Quelle considération ! Alors que je le dis et je le répète, on est les petites mains d'un atelier de couture. Ces enfants, quand ils deviendront adultes, j'espère des adultes bien dans leurs chaussures, ce sera grâce à nous.

Arrêtez de nous faire croire qu'on est des gens privilégiés. Les privilégiés, ce devrait être les enfants, ce serait bien pour eux, mais par contre la vêtue, ça n'a pas bougé, alors les prix explosent. Aujourd'hui, tout ce qu'il y a dans nos chariots, ça nous coûte de plus en plus cher. Moi l'autre fois j'ai dit aux collègues, écoutez, il y a de la seconde main, on va peut-être aller dans les friperies, des choses comme ça,

parce que c'est vrai que les enfants grandissent vite parfois. Donc 60 euros, des fois c'est compliqué.

On nous pousse à avoir trois ou quatre accueils. Les relais, c'est pareil, c'est toujours très compliqué. Parfois, on s'oblige à les faire, parce que moi, honnêtement, j'aimerais arrêter tous les relais, sauf que ce n'en est pas possible. Je sais que si j'arrête tout, mes collègues sont dans la panade. Donc on est tellement engagés, on a du mal à ralentir, mais ça nous met à mal parfois.

L'année dernière, j'étais très fatiguée. Je suis en fin de carrière, et on fatigue avec l'âge. Et moi, honnêtement, je suis contente de partir bientôt, parce que justement, en voyant la dégradation de tout, c'est un peu décourageant.

On vous fait du violon, et du violon, et du violon, jusqu'à ce qu'il me présente le dernier petit que j'ai eu à 18 mois. Je leur ai dit écoutez, je vais réfléchir, je vais en parler à mon mari, et puis voilà, je me suis laissé prendre comme ça.

On a trop peu de connaissances de l'historique de la situation des enfants, et là-dessus les choses ne progressent pas. Je vais vous dire, on avait une ancienne chef de service, quand elle avait une admission, elle allait directement au tribunal consulter; quand elle voyait que l'ASE ne fournissait pas les éléments assez complets, elle allait carrément consulter le dossier au tribunal.

Et elle revenait avec plein d'informations, et elle vous faisait une présentation, très détaillée. Elle ne vous cachait pas les éléments qui allaient être par la suite compliqués dans l'accueil de l'enfant. Sauf que maintenant, plus personne ne va consulter ses dossiers directement au tribunal.

On survole les dossiers d'admission, on les survole. On me dit, on a X dossiers d'admission, donc vous comprenez bien, on n'a pas le temps.

Je sais que j'ai un agrément pour trois depuis des années. Et je disais toujours à mon service, non, je vais rester à deux. Le troisième, ma troisième place, si vous voulez, je l'ai faite pour faire du relais, mais que les vacances. Je ne veux pas faire de relais les week-ends. Moi, les week-ends, j'ai une vie associative et citoyenne qui m'appartient. Donc, je ne ferai pas de week-end. Jusqu'à ce qu'ils soient revenus vers moi, en insistant énormément, en me flattant. Tout y est passé. Je leur ai dit : écoutez, je vais réfléchir. Je vais en parler à mon mari. Je vais réfléchir. Donnez-moi 48 heures. Et puis voilà, je me suis laissé prendre comme ça.

En début d'année, je ne sais plus, il y a quelques années, on reçoit une notification « Désolé, la loi dit que c'est 10%, on vous enlève 1% ». C'est comme ça à partir de maintenant. Oui, c'est ça. Voilà. « Désolé, le service public n'a pas d'argent, on vous retire votre prime départ à la retraite parce que ce n'est pas une obligation ». Voilà, donc on n'a plus de prime retraite, on n'en a plus. On travaille pendant 30 ans pour un service, on part avec zéro. On a 20 ans d'ancienneté, on n'a pas une prime d'ancienneté, on n'a rien, on n'a plus rien, c'est terminé. Quand on veut un week-end relais, il faut qu'il soit justifié.

En ce moment, ils sont en train de nous demander de faire du relais bénévolement parce qu'il n'y a plus d'argent public. C'est ce qu'ils nous ont écrit. J'ai lu le mail à une collègue, elle avait besoin d'un relais en urgence pour des soins d'un gamin hospitalisé. Ils lui ont écrit qu'il fallait qu'elle trouve quelqu'un de bénévole, mais sa famille, un ami, un voisin, parce qu'il n'y a plus d'argent public. On a une collègue, elle s'est mariée, elle avait le droit à sa semaine pour le mariage, ils lui ont refusé parce qu'ils ne savaient pas où mettre les trois enfants handicapés qu'elle accueillait. On méprise les assistants familiaux, on les méprise. On nous refuse nos congés, on nous refuse nos week-end relais.

Là, on est dans de l'hôtellerie. Moi, je suis là-dessus. On revient comme il y a cent ans. Les assistants familiaux, ce sont des nourrices. On s'apparente à de l'hôtellerie. Il faut caser des gamins. On a l'impression de les mettre en sécurité en les enlevant de leur famille où ça se passe mal. Et encore, il y en a qui restent. Parce que chez nous, je ne sais pas comment c'est ailleurs, mais chez nous, il y a 100 mesures qui ne sont pas appliquées.

Un métier qui isole. Un sentiment d'isolement profond anime une partie significative des assistants familiaux interrogés. Loin des regards et souvent peu soutenus, plusieurs témoignages recueillis révèlent une réalité préoccupante. Un assistant familial confie : « Nous, si on reste chez nous et qu'on ne voit pas les gens, il n'y a personne qui sait qu'on est en souffrance ». Cette invisibilité est une des premières pierres de l'isolement. Contrairement aux travailleurs sociaux exerçant en équipe au sein d'institutions, les assistants familiaux travaillent majoritairement seuls à leur domicile.

Le travail à domicile, s'il garantit un cadre familial pour l'enfant accueilli, empêche les interactions avec les collègues, moments pourtant essentiels pour décompresser et échanger sur les difficultés rencontrées. Un assistant familial peut passer de longues périodes sans interactions professionnelles directes régulières avec ses pairs ou avec les équipes des services de placement familial. Si certains assistants familiaux se sentent soutenus par leur équipe, d'autres expriment un sentiment de solitude face aux difficultés, notamment avec des enfants présentant des troubles importants. Une professionnelle

déplore : « *Pas d'écoute, pas d'accompagnement, pas de considération, pas de retour sur les mails. Voilà. C'est essentiellement les quatre facteurs.* »

A l'inverse, certains assistants familiaux font le choix délibéré de s'isoler du reste de l'équipe. D'une part, parce que les relations sont considérées trop conflictuelles avec les services, ce qui conduit l'assistant familial à se murer dans le silence plutôt que de se sentir jugé sur la qualité de son travail. Une assistante familiale confie : « *Elles revendiquent par derrière, mais elles ont peur. Elles ont toujours très peur. Elles sont toujours dans la crainte* ».

D'autre part, parce que l'assistant familial juge que, dans l'exercice de ce travail à domicile, il est le seul maître à bord, le seul à pouvoir assurer le suivi des enfants évoluant au sein de la sphère familiale. Une posture particulièrement préjudiciable pour les enfants accueillis, qui peut pourtant s'inscrire dans la durée dès lors que les services n'ont plus les équipes nécessaires pour rappeler l'assistant familial à ses obligations professionnelles.

L'engagement intense auprès des enfants peut aussi entraîner une désocialisation progressive, limitant les interactions avec les amis et même la famille. « *Vos amis, vous ne pouvez pas les voir autant que vous voudriez* ». Il n'est pas toujours facile de répondre positivement aux invitations avec plusieurs enfants, dont certains nécessitent parfois une attention toute particulière. « *Les troubles du comportement observables chez certains enfants ont des conséquences sur le réseau relationnel de la famille, alors considérée comme peu fréquentable. Les visites amicales s'espacent et les contacts de voisinage se réduisent.* » (source : PLURIEL formation-recherche).

Autre facteur d'isolement : le retrait des enfants accueillis suite à des dénonciations, même non fondées, freine l'expression des difficultés et la solidarité entre collègues ou proches de la famille.

Les conséquences de cet isolement sont préoccupantes. Il peut entraîner une souffrance au travail intense, avoir des répercussions graves sur les enfants accueillis, et même conduire à des ruptures d'agrément ou des démissions. Combien d'assistants familiaux sont concernés ? Sans doute un grand nombre. N'oublions pas que, via cette enquête, ce sentiment est éprouvé par des assistants familiaux qui sont les plus intégrés dans les organisations des services départementaux. On imagine assez facilement ce que peuvent ressentir tous ceux qui ne sont membres ni d'une association professionnelle, ni d'un syndicat et que les services contactent de moins en moins, par manque de moyens.

J'ai des amies, elles travaillent toute la semaine et le week-end elles sont disponibles. Moi, je ne suis pas disponible. C'est ça aussi la réalité de mon métier. C'est ce qu'on dit dans les réunions avant d'obtenir l'agrément. Attention, vous pouvez aussi vous retrouver socialement isolé.

Si on reste chez nous et qu'on ne voit pas les gens, il n'y a personne qui sait qu'on est en souffrance. C'est ça la différence avec d'autres métiers. C'est que nous, on a des tas de collègues qui exercent chez eux tout seuls, sans appeler, sans demander, sans se faire entendre, sans trouver la solution et ces gens-là, personne ne les voit. Parce que c'est quand même un métier où on se désocialise assez vite puisque vos amis, vous ne pouvez pas les voir autant que vous voudriez.

C'est quand même un métier que l'on pratique dans notre sphère privée. C'est 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours pour les collègues qui ne prennent pas de congé. Donc, attention. Je pense que, comme on se disait tout à l'heure, il faut s'ouvrir aux autres. Il faut se former, participer aussi aux différentes réunions proposées. Il ne faut pas rester chez soi isolé avec les enfants, les problèmes, les doutes, les questionnements, etc. Je pense que ça peut être vite dangereux.

On n'est plus vraiment invités à manger parce qu'on débarque avec toute la grande famille, donc forcément, ça limite les invitations. On a trouvé une solution avec des amis pour arriver à se voir : ils nous invitent chez nous, c'est-à-dire qu'ils s'occupent de tout, des courses, de la préparation du repas. Ça permet de se voir et nous ça nous fait un temps de repos.

Bien sûr, et puis on accueille des enfants 7 jours sur 7, 24 heures sur 24, ces enfants à troubles, on a du mal à trouver du relais, on a du mal à trouver du soutien, donc ce qui fait qu'on se retrouve un petit peu, donc on est isolé socialement et même au niveau familial, parfois ça crée de grosses tensions. Moi, je suis membre de la CCPD au niveau du département, et je vois des collègues qui ont supporté tellement l'insupportable que cela a dépassé leur seuil de tolérance. Du coup, elles en viennent à des pratiques sur ces enfants qui ne sont pas du tout normales, et elles se retrouvent en CCPD.

J'ai des abandons d'agrément parce que les gens sont épuisés ou encore malades, etc. Donc, c'est vraiment une dégradation. Enfin, pour certains, c'est vraiment une dégradation. Il y a une dégradation générale que je ressens. Voilà. Les anciennes me disent qu'elles sont épuisées.

Dans l'association, on les briefe. On ne les oblige à rien bien entendu, mais tu as le droit de dire non. Il faut que ça corresponde à ton projet de vie, à ton projet familial. Il faut que ça corresponde bien, sinon tu vas au-devant de grosses difficultés.

Reconnaitre la pénibilité croissante du métier. On l'a vu les conditions de travail sont difficiles, la charge mentale très élevée, liée à des situations difficiles à vivre et à gérer au plan émotionnel, à la prise en charge d'enfants plus nombreux, davantage en souffrance, surtout quand le soutien des équipes se fait plus distant. La possibilité de perdre l'agrément ou de voir un enfant retiré du jour au lendemain crée une insécurité professionnelle constante. La difficulté, voire l'impossibilité pour certains, de trouver des solutions de relais pour prendre des congés ou des week-ends de repos enferme les assistants familiaux dans un quotidien sans interruption, limitant leurs interactions sociales en dehors du cadre professionnel et familial immédiat.

Le droit au répit est une demande de nombreux professionnels. Son absence constitue un frein à l'entrée dans le métier. Les difficultés croissantes des enfants rendant l'accompagnement beaucoup plus exigeant, la nécessité de pouvoir bénéficier de moments de repos réguliers est indispensable. Il s'agit de moments nécessaires pour se reposer, prendre de la distance, mieux appréhender et analyser la relation avec l'enfant, et tout simplement pour « recharger les batteries ». Ce droit au répit est essentiel pour maintenir une qualité de vie minimale, pour soi et sa famille, mettre toutes les chances de son côté pour que l'accueil soit pérennisé.

Mettre en œuvre cette faculté n'est évidemment pas simple. Il faut aussi penser aux besoins de l'enfant : on comprend aisément que ceux sujets à de gros troubles de l'attachement ne puissent se séparer de leur assistant familial, tant que leur problématique n'est pas résolue. Pour autant, le rejet des demandes est souvent surtout motivé par l'absence de solutions en famille-relais. Au bilan, aujourd'hui, les assistantes ne bénéficient que peu de cette disposition.

Le lien avec les enfants : les belles histoires qui réconfortent. Malgré les difficultés, les tensions et l'isolement que peut entraîner le métier, certaines assistantes familiales racontent souvent de belles histoires. Celles qui donnent du sens à leur engagement. L'humanité, les liens d'attachement qui se nouent dans la durée forment les moteurs de ce métier. Pour certains assistants familiaux, la relation affective qu'ils développent avec les enfants constitue leur principale motivation. Les marques de reconnaissance et les réussites des enfants sont de véritables récompenses. Même si l'objectif n'est pas de "sauver" tous les enfants, les accompagner et leur donner des clés pour grandir se révèle toujours gratifiant.

Les assistants familiaux vivent des rencontres très positives avec les enfants accueillis, qui peuvent même être considérées comme les plus belles expériences de leur carrière. Ils soulignent que, si l'enjeu est d'apporter sécurité et stabilité aux enfants, ces derniers leur rendent énormément. Pour les assistants familiaux qui bénéficient d'une longue expérience, la satisfaction vient aussi de voir les enfants qu'ils ont accueillis devenir des adultes épanouis, avec des familles et des emplois stables, rompant ainsi la transmission du statut

d'enfant placé de génération en génération, comme on peut malheureusement l'observer dans certaines familles.

Dans les témoignages recueillis, plusieurs parlent avec émotion des progrès fulgurants de certains enfants. « *Ils n'avaient pas de mots, pas de repères. Ils étaient comme des petits animaux sauvages* », confie l'une d'elles. « *En quelques mois, ces enfants ont repris goût à l'école, s'ouvrent aux autres, rient, jouent, et apprennent. C'est magnifique de les voir évoluer aussi vite.* » Les petites victoires du quotidien, quand elles créent un chemin pour un épanouissement inscrit dans la durée, deviennent de grands motifs de satisfaction pour les assistants familiaux.

Certaines assistantes familiales évoquent avec tendresse les liens créés avec les enfants accueillis. Et même si les séparations sont parfois douloureuses, la certitude d'avoir été un repère dans la vie d'un enfant suffit à leur donner la force de continuer. « *On ne sauve pas les enfants, on plante des graines. Parfois, elles poussent plus tard.* »

A l'origine il était venu pour deux mois. C'est-à-dire que sa maman devait le reprendre. Et comme c'était un petit garçon qui souffrait d'hospitalisme et qui se laissait mourir, ils m'ont dit c'est un petit garçon qui ne bouge pas, qui ne parle pas. Quand on l'a accueilli, on nous a dit qu'il ne parlerait pas et qu'il ne bougerait pas. Et on l'a accueilli pour deux mois. Donc là maintenant ça va faire sept ans au mois de mars. Et il parle, il marche, il sait compter, il sait écrire, il fait plein de sports et voilà. C'est génial. On a pris en charge ce petit garçon-là et dans ce qu'il nous apporte au quotidien, c'est formidable.

Moi, j'aime vraiment ce que je fais, je n'en suis pas tout à fait à la fin, mais vraiment ça m'a fait avancer personnellement aussi pour des tas de choses, ça vous ouvre sur un autre monde. Je ne sais pas si je recommanderais à quelqu'un, à encourager quelqu'un à faire ce métier, je pense que oui, j'y arriverais quand même. Parce qu'au fond de moi, c'est quand même ce qu'il y a de plus important, l'accueil de la différence, l'accueil de la pauvreté, et puis faire en sorte qu'un enfant qui sort d'un milieu où il est très mal, arrive à remonter un petit peu la pente. On ne fait pas non plus de miracles, on n'est pas là pour faire des miracles, mais si au moins on arrive à lui donner quelques petites portes ouvertes pour son avenir, on a quand même gagné.

Une jeune qui est à la maison et qui a 17 ans maintenant, elle m'a dit il n'y a pas longtemps, mais tu m'as sauvé la vie. Alors moi je l'ai fait relativiser, je lui ai dit non, je ne t'ai pas sauvé la vie, tu t'es sauvé la vie toute seule en demandant à partir de ta famille. Je vous avoue quand même que ça réchauffe le cœur et que ça remue, c'est ce qui fait la richesse du métier.

Moi, j'ai des jeunes qui sont passés à la maison, des jeunes qui sont rentrés chez leurs parents. Ce sont des réussites. Ce sont des enfants qui nous donnent de leurs nouvelles. J'en ai deux ou trois, il faut pratiquement qu'ils appellent une fois par semaine. Quand ils n'appellent pas, c'est qu'il y a un problème. C'est un peu comme ça.

Parfois on leur apporte beaucoup, même si c'est sur un délai très court, J'ai accueilli des enfants simplement sur un week-end, en relais, on peut garder des très bonnes relations et l'enfant se souvient de son passage ici. Quelquefois, j'ai eu des enfants qui étaient partis et pendant, je dirais, une douzaine d'années, je n'ai pas entendu parler d'eux, je ne savais même pas ce qu'ils étaient devenus et un jour, ils me rappellent, comme si on s'était quittés la veille. Je pense que tout passage dans une famille d'accueil est forcément constructif pour l'enfant.

Elle devait quitter la maison pour continuer ses études, avec son contrat jeune majeur. On a fait machine arrière au bout de 6 mois, parce qu'elle nous redéveloppait des troubles. La peur de l'abandon, qu'elle n'avait plus, est revenue. Elle a développé de tels troubles qu'à un moment donné, j'ai dit, non, non. Là, on régresse trop, ma grande. On va te faire une proposition avec F., mon mari. De te prendre un petit appartement pas loin de la maison. Pour que tu te rendes compte qu'on est toujours là. Parce qu'elle aurait été incapable de partir à ce moment-là, plus loin, Trop de tension pour continuer ses études, vous voyez ? Et ça l'a paralysé, en fait. Et du coup, elle a été d'accord. Ça a été compliqué au départ. Et puis, elle s'est adaptée. Elle avait toujours les clés de la maison. Elle venait faire ses machines à la maison. Elle m'appelait.

Alors, au début, si je ne répondais pas de suite, ça y est, je l'avais abandonné. Vous voyez ce que je veux dire ? Oui, oui. Mais tant qu'on l'avait pendant les autres 6 mois, en fait, ça lui a permis de voir les avantages qu'elle avait aussi en ayant son propre petit appart, qu'on était toujours là, etc.

Aujourd'hui, la gamine, elle a fini avec un Master 2 dans le marketing. Et elle a fini en juillet. Elle a même fait sa dernière année en alternance, alors que ce n'était pas du tout envisageable pour elle au départ. Et elle est à Paris, en CDD. Elle vient de signer son CDI.

On le voit, si les belles histoires existent, le quotidien de l'assistant familial n'est pas un long fleuve tranquille. C'est un métier pénible, qui exige une très grande disponibilité horaire et beaucoup d'attention à prêter aux enfants accueillis. Beaucoup d'attention pour les accompagner, beaucoup d'énergie pour faire face parfois à certains enfants aux

comportements imprévisibles, en proie à des blessures narcissiques douloureuses, qu'il faut canaliser en anticipant en permanence afin qu'ils ne se mettent pas en risque. Accumulée, cette charge mentale aboutit à terme à de l'usure professionnelle et de la souffrance, qui malmène les affects de toute la famille. De surcroît, si la plupart arrive avec des traumatismes et des carences affectives liés à une histoire difficile, d'autres, de plus en plus nombreux, présentent aussi des troubles du neuro-développement qui imposent de se mettre en vigilance continue et d'accepter de cohabiter avec des comportements à risques.

Cette réalité du métier, qui tend à s'imposer désormais, ne doit pas être occultée, en privilégiant uniquement les belles histoires et les images d'Épinal mises en scène dans la plupart des campagnes de communication départementales. Il vaut toujours mieux recruter peu de personnes qui ont choisi de s'engager en connaissance de cause, qu'un grand nombre qui abandonneront dès les premiers mois de leur activité, ajoutant ainsi à l'instabilité affective des enfants confiés.

Pour à la fois compter sur des professionnels engagés et les conforter dans la durée, il nous semble essentiel d'agir à partir de deux leviers :

- ✦ Recruter en étant transparent sur la pénibilité du métier.
- ✦ Accompagner étroitement les assistants familiaux débutants les deux premières années d'activité.

Recruter en étant transparent sur la pénibilité du métier.

Pour réduire l'écart avec la réalité qui, on l'a vu, n'est pas toujours ce que l'on imaginait, il faut que les candidats soient particulièrement bien informés des réalités de ce métier. Pour ce faire, dans le parcours de recrutement, et notamment avant l'obtention de l'agrément, il faut qu'il y ait des possibilités de rencontre, de contact avec des assistants familiaux en exercice, que ceux-ci puissent leur décrire de manière objective, transparente, les réalités du métier, à la fois les joies et les difficultés qu'il procure.

Il faut, pour ce faire, que les départements soient très attentifs à bien intégrer les assistants familiaux dans les processus de recrutement. Ce n'est pas toujours le cas, on observe même des cas de figure où l'objectif des services départementaux est plutôt d'éviter la transparence et donc de ne plus permettre aux assistants familiaux de parler des situations qui, dans un contexte de plus en plus tendu en termes de besoins, pourraient décourager les impétrants. Un assistant familial rapporte que « *le département a cessé d'inclure les assistants familiaux dans ce processus. La réalité et la transparence de ces témoignages ont conduit à leur retrait complet du processus de recrutement dans certains cas, car cela dissuadait les nouvelles recrues.* » Un autre souligne que « *Certains responsables ont même demandé aux assistants familiaux de ne pas "dresser un tableau noir" lors de leurs interventions pour ne pas effrayer les nouvelles recrues* ». Cette logique court-termiste vise à maxi-

miser les recrutements, mais elle a des effets pervers : abandons précoces, ruptures de parcours pour les enfants, démotivation pour les assistants familiaux en poste.

Certains départements font le choix de la transparence, en mettant en place des dispositifs pour informer les candidats sur la réalité du métier. L'objectif est de garantir que les futurs professionnels comprennent les exigences, les implications personnelles et les responsabilités du métier avant leur agrément. Quelques exemples concrets de dispositifs mis en place :

- ✦ **Le Département de la Seine-Maritime** organise des réunions mensuelles obligatoires pour les candidats avant le dépôt de leur dossier d'agrément.
- ✦ **En Gironde**, les réunions sont animées par des assistants familiaux expérimentés et des travailleurs sociaux, ce qui permet un témoignage direct sur la réalité du terrain.
- ✦ **En Ille-et-Vilaine**, un stage d'observation chez un assistant familial expérimenté peut être proposé avant la formation obligatoire post-agrément.
- ✦ **Le Val-de-Marne** propose un module de préformation de quelques jours avant l'agrément pour aborder des situations types (violence, séparation, troubles du lien, scolarité, etc.).
- ✦ **En Haute-Garonne**, les associations locales interviennent dans les réunions d'information pour témoigner des réalités du quotidien, des droits et des difficultés du métier.
- ✦ Dans certains départements, les associations proposent des **cafés-rencontres** pour les candidats afin d'échanger en toute transparence.

Il y a beaucoup de déceptions en ce moment, vraiment beaucoup. Et je pense qu'il y a beaucoup de souffrance chez les collègues. Il y a un manque au niveau du recrutement d'assistantes familiales. Mais franchement, moi, arriver à encourager quelqu'un à faire ce métier, je ne sais pas si je le ferai. Parce que ça devient très compliqué. C'est vraiment ce manque d'écoute qui nous pénalise. On est dans un métier où nous, on doit être à l'écoute. Vraiment, c'est une des choses les plus importantes. Mais nous, on n'est pas entendus du tout. On n'écoute pas notre parole.

Il y avait des réunions d'informations mais il n'y avait pas de famille d'accueil ni d'assistants familiaux qui venaient témoigner.

Moi j'ai des amis qui voulaient faire ce métier, parce qu'elles voient comment je fais, comment ça se passe avec les enfants, il y a beaucoup d'affect avec les enfants que j'accueille, mais quand vous leur dites toutes les choses que l'on traverse, elles disent finalement non, finalement non. Oui, c'est vrai qu'on se met soit en danger, soit on met sa famille en danger aussi.

Les gens qui sont extérieurs, ils pensent que faire famille d'accueil, accueillir des enfants, c'est au fond appliquer les mêmes principes éducatifs que pour ses enfants. Les gens vous disent : « vous éduquez ces enfants comme les vôtres, en résumé ». Ben, pas du tout. Ils ont besoin d'une approche spécifique. Ça, c'est compliqué à faire comprendre.

Je crois que les services d'accueil familial, quand ils recrutent leur famille d'accueil, ils ne leur expliquent pas qu'on peut accueillir des enfants de tous horizons avec toutes sortes de pathologies. Et aujourd'hui, j'ai envie de vous dire, pour accueillir des enfants qui ont des pathologies de type bipolarité, schizophrénie, les gros troubles du comportement, il ne faut pas être une personne lambda.

Les assistants familiaux viennent témoigner de plus en plus et même des fois il y a une espèce de tutorat qui se fait où on peut téléphoner, on peut demander à l'assistant, on peut même aller passer une journée dans une famille d'accueil pour voir comment ça se passe. Et là en général quand les gens voient la réalité des choses, quand ça se passe mal vous voyez, quand ils voient la réalité du truc, enfin quand c'est dur, et bien quand ils ont vu la réalité il y a plein de gens qui prennent la fuite. C'est très bien, il vaut mieux le faire maintenant. Il vaut mieux que les gens arrêtent tout de suite. Du coup la transparence ça fait qu'il y a de moins en moins de candidats. En tout cas ils vont de moins en moins loin dans les parcours de recrutement.

Pour accueillir, et il faut connaître ses propres limites pour pas mettre en danger sa famille. Savoir se mettre des barrières. On ne peut pas accueillir tous les enfants et tous les profils d'enfants. Oui. Il faut qu'on tienne compte forcément de nos conjoints, de nos enfants.

On a quand même beaucoup d'enfants qui relèvent de la psychiatrie. On est en manque, évidemment, de soignants par rapport à ça, enfin de professionnels. On a parfois des situations où des enfants relèvent de la psychiatrie beaucoup plus qu'avant, issus beaucoup d'une génération de parents avec des addictions multiples,

beaucoup plus qu'avant. On a beaucoup de bébés qui naissent déjà addicts, c'est terrible.

J'ai un collègue qui, l'année dernière, était éducateur dans mon département. Il est devenu assistant familial. Et là, aujourd'hui, il reconnaît que c'était pas du tout comme cela qu'il imaginait le métier. Il y a un fantasme qui se fait sur notre métier. Qui est sain ou malsain, je n'en sais rien. Mais en tout cas, les gens, ils ne savent rien de notre métier. Quand c'était la bonne fermière qui gardait les enfants de l'ASE, on va dire, dans l'ancien système, ça marchait bien parce qu'en fait, on lui disait, tu les gardes et puis voilà, tu te débrouilles. Aujourd'hui qu'on a affaire à des gens qui connaissent un petit peu le droit, qui savent se défendre, ça les met tout de suite mal alors qu'ils sont dans leurs droits parce que nous, le combat du week-end par mois, par exemple, c'est très compliqué.

Débuter le métier dans de bonnes conditions : un impératif rarement pris en compte.

Les personnes qui débutent dans le métier d'assistant familial rencontrent plusieurs difficultés, comme le soulignent les sources. Une des premières difficultés est, on l'a vu **le décalage entre l'idée qu'elles se faisaient du métier et la réalité**. Ce manque de compréhension initiale peut conduire à un sentiment d'être dépassés.

Les nouveaux assistants familiaux peuvent être rapidement confrontés à **des situations complexes et déstabilisantes**, surtout s'ils n'ont pas reçu une formation adéquate. Or, il est fréquent que l'accueil d'un ou plusieurs enfants débute avant même que la formation n'ait commencé. Il est essentiel que la formation puisse avoir lieu parallèlement au premier mois d'exercice, que l'accompagnement soit renforcé pour ne surtout pas laisser seuls les assistants familiaux.

Aujourd'hui, confrontés à un cruel manque de places, les services ont tendance à faire le forcing pour confier deux, voire trois enfants à des personnes qui débutent, ou encore à ne pas suivre les demandes initiales des assistants familiaux sur certaines tranches d'âge, au moins pour débiter. Or, il est important, pour la stabilité du placement, de faire des « apparentements » les plus judicieux possibles, au regard du profil de la famille d'accueil et de l'enfant.

Toutes ces mises en tension conduisent régulièrement à des échecs et à des démissions. Il faut donc absolument sécuriser cette période et ne pas laisser le découragement envahir les professionnels débutants. Pour ce faire, il y a plusieurs possibilités de recours et de soutien que l'on voit se déployer dans tel ou tel département.

- ★ **Une entrée progressive dans le métier**, en commençant impérativement par l'accueil d'un seul enfant avant d'en confier d'autres, afin de laisser le temps de s'adapter et de gagner en confiance.
- ★ **Un accompagnement renforcé** en année, comme le dispositif ETAP dans les Côtes-d'Armor (voir détails chapitre IV).
- ★ La mise en place de **systèmes de parrainage** ou de mentorat par un assistant familial expérimenté (système de pair-aidance en Haute-Savoie).
- ★ **Un tutorat de formation** (Pas-de-Calais) assuré par un professionnel spécialisé dans l'accompagnement des assistants familiaux, dès le premier contrat et durant toute la période de formation.
- ★ L'accès à une cellule d'appui et de soutien dédiée aux nouveaux professionnels.
- ★ **Des formations initiales et continues plus complètes et adaptées aux spécificités actuelles des enfants accueillis**, notamment en ce qui concerne les différentes pathologies.
- ★ La mise en place des **groupes de soutien et d'échange entre assistants familiaux**.

Quand on démarre le métier, on ne sait pas vers quoi on va, même si on est informé dans les différentes réunions. Moi, la première, la veille du premier accueil, je me posais encore des questions. Je me disais, est-ce que ça va fonctionner ? Est-ce que je vais y arriver ? Comment va être l'enfant ? Comment va supporter notre famille ? Parce que notre famille, elle est quand même très impactée par l'arrivée d'un nouvel enfant. Donc, deux arrivées simultanées, quand on démarre le métier, moi, je trouve ça extrêmement dangereux. Et pour les enfants qui arrivent, et pour les familles, et pour l'assistante familiale.

J'ai vu une collègue, il y a deux ans, à qui on a confié deux adolescents, avec des grandes difficultés. Dès son arrivée, dès son recrutement, au bout d'un mois et demi, on s'est retrouvés à la rencontrer sur un groupe d'analyse de la pratique. Elle était effondrée, à deux doigts de la démission. Parce que toute seule, toute seule, perdue, se sentant complètement dépassée, mal, très mal, très mise à mal. Et puis bon, finalement, on lui a donné quelques petits trucs pour essayer de trouver à se faire encadrer. On l'a accompagnée par téléphone, et puis on lui a dit de prendre contact avec certaines personnes. Finalement, elle a tenu le coup. Il y a vraiment un manque de suivi.

Quand on démarre dans la profession, on pense qu'on va sortir les enfants de leur cadre familial et que ça va les mettre directement dans une trajectoire qui va être

parfaite. Qu'avec beaucoup d'amour et puis une scolarité, une vraie bonne scolarité, on va y arriver forcément. Mais en fait, ça ne se passe pas du tout comme ça en vrai. En fait, on se trompe parce que la scolarité, finalement, ce n'est pas du tout la préoccupation principale. On se dit que l'enfant, il faut d'abord qu'il pense à lui, qu'il se construise, qu'il se dise « mais qui je suis réellement ? Qu'est-ce que je fais là ? » Et puis après, on avance. Mais tout ce questionnement, on ne l'a pas quand on débute.

On a eu un flot de démission là il y a deux ans, mais énorme. Et des gens qui étaient en formation, etc. Parce qu'en fait, quand on se lance dans ce métier, on idéalise. On n'a pas vraiment toute la donne. Le tronc commun, c'est l'amour des enfants. C'est rempli de bonnes intentions bien entendu. Mais il est vrai que le profil des enfants aussi a beaucoup évolué ces dernières années. C'est beaucoup plus compliqué qu'on peut le penser au départ.

On était 22 au départ. Et à l'arrivée, on était 12. D'accord. Donc, avec beaucoup de collègues qui ont arrêté. Parce qu'ils s'étaient imaginés un travail un peu idyllique. Ils sont tombés dans la réalité. D'autres qui ont été mis à mal parce qu'ils se sont retrouvés tout seuls face à des enfants et les tensions ont conduit à des catastrophes.

On a eu beaucoup de petites nouvelles. Les dernières, je n'ai pas trop de nouvelles, mais celles d'il y a deux ans qui sont arrivées un peu rapidement parce qu'il y a toujours ce besoin en quantité d'assistants familiaux. Celles qui te disent « mon projet, c'est d'avoir des tout-petits parce que je n'ai pas d'enfants et du coup, les grands, ça m'inquiète un peu » et que vous revoyez trois mois après en pleurs parce qu'on leur a collé deux ados de 15 et 17 ans.

Nous, dans le département, ils sont en train d'agréer des nouvelles familles d'accueil, direct, elles accueillent deux ou trois enfants. Ce n'est pas un premier accueil pour se faire de l'expérience. C'est direct, elles ont deux ou trois enfants. Elle est nouvelle, elle ne connaît pas le métier. Moi, je me dis qu'ils vont les envoyer au casse-pipe, ça va péter forcément.

Mais là, je vois toutes les nouvelles embauchées chez nous, quand ils peuvent, ils mettent les fratries. Moi, je me suis sentie pousser des ailes. J'ai dit, j'ai eu deux filles, ça me faisait écho. Donc j'ai dit, super, impeccable. Mais finalement, trop lourd.

Et là, en décembre, quand tout le monde est parti, j'ai fait un courrier en disant, oui, effectivement, j'ai un agrément avec deux accueils, mais on va revenir, on va recommencer du début. Je ne vais accueillir qu'un seul enfant. Je prends des relais parce que ce n'est pas la même chose qui se joue.

Leur fonctionnement, leur pathologie, leurs difficultés font qu'on est obligé de s'adapter. Il y a des enfants qui ne peuvent pas rentrer dans un cadre classique. Et des fois, c'est difficile pour nos propres enfants, même grands, de comprendre qu'on peut être plus souple ou différents, ce qui peut mener à vraiment des conflits importants.

CHAPITRE IV

A la recherche du travail en équipe

La professionnalisation de l'assistant familial : un processus inachevé.

Parler du travail en équipe conduit inévitablement à aborder le sujet délicat de la professionnalisation des assistantes familiales. Cette professionnalisation constitue, rappelons-le, une exception française. Dans de nombreux autres pays, comme le Canada, l'Italie, la Belgique ou encore la Suisse, l'accueil familial s'exerce dans un cadre bénévole. Professionnaliser ou pas : vieux débat qui ne fait toujours pas consensus, et qui suscite même encore aujourd'hui des prises de position antagoniques. Il y a ceux qui considèrent que cette orientation doit être interrogée car, risquant d'aboutir peu à peu à une technicité désincarnée, elle nous éloignerait de plus en plus de l'intérêt de l'enfant. A l'inverse, d'autres militent – eux aussi au nom de l'intérêt de l'enfant – pour accélérer le processus entamé avec la loi 2005 en invoquant les progrès réalisés depuis vingt ans et les besoins de plus en plus spécifiques des enfants.

L'hypothèse de travail que nous formulons est que ce débat récurrent sur la professionnalisation des assistants familiaux repose sur une fausse opposition entre deux sphères : l'intime et le professionnel. Une opposition qui pourrait pourtant tout à fait être dépassée, à condition de penser différemment le travail en équipe, principal moteur de la professionnalité des assistants familiaux.

Bref rappel historique. La profession d'assistante familiale a connu de nombreuses évolutions, au gré des années et de nombreuses réformes. En 1977, l'ancienne « gardienne d'enfant » laisse la place à l'assistante maternelle. En 1992, la volonté de professionnalisation du métier est réaffirmée. Est posée l'obligation pour chaque département d'assurer par une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical, l'accompagnement professionnel des assistants familiaux. Mais c'est la loi du 27 juin 2005, unique en Europe, qui a principalement contribué au processus de professionnalisation des assistants familiaux en France.

Avec cette loi, le législateur entend affirmer la reconnaissance du métier et mieux le réglementer, tout en affichant aussi une double ambition. D'une part, il s'agit de poursuivre le développement du travail féminin, amorcé au cours des années 70, en ouvrant de nouvelles perspectives à un métier singulier. La loi de 2005 introduit ainsi un changement terminologique. Les anciennes « assistantes maternelles permanentes » sont renommées « assistantes familiales », distinguant clairement ce métier des assistantes maternelles non permanentes.

D'autre part, l'objectif est de proposer un référentiel de prise en charge des enfants, autrement dit de dépasser le modèle traditionnel du placement familial, basé sur la substitution d'une famille « défaillante », par une "bonne" famille. La formation, l'obtention d'un diplôme d'Etat, l'acquisition de compétences constituent des éléments qui doivent permettre de construire un socle commun, normalisé, « institutionnel » sur lequel fonder l'accueil des enfants. Un référentiel professionnel des assistants familiaux est ainsi précisé

par un arrêté du 14 mars 2006. Avec cette loi, on attend du métier d'assistante familiale qu'il fasse un grand pas dans l'intégration aux structures institutionnelles en charge de la protection de l'enfance.

Les attentes ne vont être que partiellement satisfaites. La loi de 2005 va se confronter à ce que certains professionnels de l'enfance qualifient de « nœud de contradictions », liées à la nature du métier lui-même, qui va limiter fortement le processus de professionnalisation.

En effet, dans le cadre de l'accueil familial, plusieurs tensions se manifestent entre la dimension publique et la dimension privée de l'activité.

L'assistant familial accueille l'enfant à son domicile, ce qui implique une porosité entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Cette situation peut rendre difficile la délimitation des frontières entre ces deux sphères, notamment quand il s'agit de la relation avec les enfants. « *L'assistant familial se trouve dans une tension, devant offrir une relation d'attachement dans l'intimité de sa famille et à la fois être inclus dans un cadre institutionnel professionnalisé* » (Laurent Cambon, 2013).

L'opposition privé/professionnel s'exerce d'abord au plan des affects et de la relation avec les enfants. L'assistant familial est souvent confronté à un paradoxe affectif, que l'institution exprime à travers une injonction contradictoire : il doit créer un lien d'attachement avec l'enfant tout en maintenant une distance professionnelle, qui constitue aussi une façon de se préserver. « *L'enjeu délicat pour la famille d'accueil consiste à cheminer entre une proximité suffisante avec l'enfant, afin de le soutenir dans la construction de sa subjectivité, et une distanciation suffisante qui lui permette de ne pas se laisser trop envahir par ses angoisses* » (Duragnon, Moscetti, 2024).

On demande souvent à l'assistant familial de trouver un « juste milieu », entre trop d'amour et trop de rigueur professionnelle. D'un côté, il existe une crainte que l'assistant familial ne s'engage trop affectivement en allant ainsi à l'encontre de l'intérêt de l'enfant et en déniait la place que doivent occuper ses parents. De l'autre, il y a la conviction qu'une approche purement professionnelle empêcherait de répondre au besoin d'attachement des enfants confiés. Derrière cette opposition excessive, on retrouve une vieille représentation « familiariste » encore très ancrée, selon laquelle la famille d'accueil est naturellement un lieu idéal d'amour qui suffira, grâce à une approche bienveillante, à reconstruire un enfant carencé en difficulté. A l'inverse, dans une représentation tout aussi excessive, la demande de professionnalisation du métier apparaît principalement guidée par des exigences catégorielles (rémunération, avantages sociaux) et des réflexes corporatistes qui n'ont rien à voir avec l'intérêt de l'enfant.

Une deuxième tension apparaît à propos de l'**articulation des compétences professionnelles et personnelles de l'assistante familiale**. Les assistants familiaux mobilisent souvent des compétences développées à partir de leur propre parentalité, ce qui peut

rendre difficile la reconnaissance de leur professionnalité. La professionnalisation demande de réguler ce qui est de l'ordre des affects, sans pour autant les évacuer. Il ne s'agit pas d'évacuer les affects en jeu dans la relation d'accueil, mais d'accepter de les soumettre à l'évaluation de l'équipe de travailleurs sociaux, de pratiquer un « travail d'horlogerie », fait d'ajustements successifs, en opérant avec le soutien d'autres professionnels un travail sur soi-même qui permettra de construire un lien d'attachement durable avec l'enfant. Bien articulées, les compétences professionnelles et personnelles n'ont donc rien d'antagonique, mais cette articulation dans la durée exige un travail collectif d'une grande rigueur et beaucoup de constance dans le temps.

La troisième tension a trait au lieu de travail. Le fait d'ouvrir son domicile à un enfant et à d'autres professionnels peut être perçu comme une atteinte à l'intimité de l'assistant familial et de sa famille. L'intervention de professionnels au domicile peut être vécue comme intrusive, même si elle est acceptée dans le cadre de la professionnalisation. Les assistants familiaux, mais aussi les services de placement familial, fonctionnent là encore dans un entre-deux assez flou, entre l'espace privé de la famille d'accueil et un espace dans lequel l'institution est juridiquement responsable de l'enfant.

L'espace géographique et symbolique dans lequel est située l'activité de travail des assistants familiaux complexifie aussi le travail d'équipe. Les assistants familiaux travaillent, hors temps de réunion avec les autres membres de l'équipe, principalement chez eux. De fait, ils ne se situent pas sur un espace professionnel clairement délimité qu'ils partageraient avec leurs collègues, ce qui participe à « invisibiliser » le travail réel effectué par les assistants familiaux.

L'identité professionnelle des assistants familiaux se déploie ainsi très difficilement dans un écartèlement constant entre la dimension publique de la profession et la dimension privée de l'accueil, dans « *une tension fondamentale entre l'être professionnel et l'être personnel, imbriqués dans une même activité, à savoir l'accueil familial* » (Cambon, 2013).

Les entretiens que nous avons réalisés montrent que l'identité professionnelle des assistants familiaux reste floue pour les travailleurs sociaux œuvrant dans les services de placement familial, que les assistants familiaux eux-mêmes peinent à la définir précisément, mais surtout que l'état actuel de dégradation du travail en équipe compromet très fortement leur professionnalité, en ne permettant plus de répondre aux besoins de plus en plus complexes des enfants.

Profession, professionnalisation, professionnalité : la reconnaissance imparfaite du métier d'assistant familial.

Il ne suffit pas de clamer haut et fort qu'être assistant familial est un « vrai métier » pour qu'il soit reconnu comme une profession à part entière. Ce qui constitue une profession, ce qui fait qu'elle est reconnue comme telle avec une identité spécifique, a été forma-

lisée par L. Cambon (2013), à partir d'une synthèse de plusieurs travaux de référence, que nous reprenons ci-dessous :

- ★ Les membres exercent au sein d'une organisation qui reconnaît un statut et une légitimité à exercer un travail rémunéré.
- ★ Ils ont suivi une formation garantissant un ensemble de compétences techniques spécifiques inaccessibles à ceux qui n'ont pas suivi la formation.
- ★ Ils ont obtenu un diplôme autorisant l'exercice de l'activité professionnelle.
- ★ La spécialisation technique limite l'autorité du professionnel au seul domaine légitime de son activité. La spécialisation technique fonde le pouvoir de prescription et de diagnostic.
- ★ Ils partagent un référentiel commun qui guide les connaissances et les actions de travail. Ils cultivent un langage spécifique et commun que la situation de travail rend signifiant.
- ★ Les membres partagent une identité, ou plutôt un système identitaire de références et de représentations communes qui forcent à des solidarités inter-membres et à un sentiment d'appartenance.

Passé au crible de cette grille de lecture, la profession d'assistant familial comporte encore de nombreuses zones de flou : en premier lieu, l'obtention du diplôme, le DEAF, n'est pas obligatoire pour exercer. Ensuite, les contours précis de la spécialisation technique de l'assistant sont difficiles à identifier, ou plutôt ils varient fortement d'un service de placement à l'autre, ce qui apparaît par exemple dans la disparité des relations de travail entre référents éducatifs et assistants familiaux (cf. infra). Enfin, la légitimité à exercer un travail rémunéré ne fait pas toujours l'unanimité au sein de la communauté des professionnels de l'enfance.

Cette notion de profession étant insuffisamment stabilisée, l'identité professionnelle floue des assistants familiaux ne leur permet pas toujours de se positionner avec clarté dans leurs relations avec l'enfant, sa famille, et les autres professionnels. Il n'en reste pas moins qu'indéniablement, la loi de 2005 a permis que s'amorce un processus dynamique de professionnalisation autour de ce métier.

Comme le rappelle l'étude de Catherine Lenzi sur la professionnalité des assistants familiaux, « *cette notion permet d'interroger l'activité professionnelle à partir de l'articulation entre savoir-faire (métier), qualifications (profession), expérience professionnelle et implication personnelle dans le travail.* » (ONPE, 2016).

La professionnalité de l'assistant familial peut ainsi être définie comme **l'ensemble des compétences, des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être spécifiques qui s'expriment** à la fois dans le cadre de sa mission d'accueil d'enfants placés à son domicile, et dans la manière de s'intégrer et participer au fonctionnement de l'institution de placement.

Attardons-nous d'abord plus en détails sur ce que professionnalité veut dire au regard des besoins de l'enfant accueilli :

- 1. L'assistant familial doit d'abord garantir à l'enfant un environnement stable et sécurisant et lui offrir les conditions favorables à son épanouissement.** C'est le socle du métier, dont le contenu est défini par le diplôme d'Etat et la formation associée. Les compétences requises sont définies par la loi, il s'agit d'abord de répondre aux besoins physiques de l'enfant, de répondre à ses besoins de soins, de contribuer à répondre à ses besoins psychiques, enfin de l'intégrer pleinement dans sa famille d'accueil. Il s'agit ensuite de savoir proposer à l'enfant un modèle éducatif, en lien avec le projet personnalisé le concernant, l'adapter à son histoire familiale et à sa culture. « *L'éducation est l'action de développer un ensemble de connaissances et de valeurs morales, physiques et intellectuelles* » (DEAF, manuel 2025). **La relation éducative avec l'enfant** requiert de fréquentes prises de distance pour repérer et inscrire des axes de progression, lever des points de blocage, exprimer des ressentis. Ces moments de réflexion interviennent au moment des réunions de synthèse ou d'équipe, dans les groupes de parole ou d'analyse de la pratique. La communication écrite revêt ici une importance toute particulière. La dimension normative du cadre éducatif est donnée par la formation.

Autrement dit, chaque famille ne décide pas elle-même totalement du cadre éducatif pour l'enfant. Enfin, l'assistant familial doit contribuer pleinement à l'insertion sociale, scolaire ou professionnelle de l'enfant. Cette dernière mission doit le conduire à entrer en contact régulièrement avec les professionnels éducatifs des milieux scolaires, culturels, sportifs... La mission de l'assistant familial est de faciliter l'ouverture de l'enfant sur le monde, de le stimuler pour créer un réseau de relations qui deviendront parfois des ports d'attache importants dans la suite de son histoire.

Ajoutons également que ces missions dévolues à l'assistant familial doivent prendre en compte le caractère souvent temporaire de l'accueil, ce qui impose à la fois l'entretien d'une relation de l'enfant avec ses parents et d'une relation respectueuse et sans jugement avec ces derniers. Deux marqueurs du professionnalisme de l'assistant familial.

- 2. L'enfant peut par ailleurs avoir besoin d'une prise en charge thérapeutique, souvent assurée par des professionnels extérieurs.** Ces soins thérapeutiques peuvent être liés aux traumatismes à l'origine du placement. A cela s'ajoute la croissance récente des accueils d'enfants présentant des pathologies en Dys (dyslexie, dysorthographe, dysphasie...), TDAH, autisme nécessitant des traitements et des suivis médicaux particuliers : traitements en orthophonie ou en psychomotricité, psychothérapies, aides pédagogiques, soins pour des troubles somatiques (en ORL, neurologie, pneumologie, stomatologie, etc.). La complexité croissante des situations observée depuis 2020 conduit peut-être même à penser la nécessité des dispositifs d'accompa-

gnement comparables à ceux jusqu'ici réservés à l'accueil familial thérapeutique (Dura-gnon, Moschetti, 2024).

Ce type d'accueil demande à l'assistant familial d'être formé spécifiquement, afin de mieux comprendre ces troubles d'apprentissage, d'adapter l'organisation de la vie de famille pour soutenir l'enfant. Ce sont à la fois des temps de suivi thérapeutique et d'échanges avec le reste de l'équipe, mais aussi des temps logistiques (transport, attente, prises de rendez-vous) qui peuvent être très chronophages pour l'enfant et l'assistant familial, d'autant que la recherche de spécialistes se transforme souvent en parcours du combattant, puisque de nombreux départements sont devenus des déserts médicaux. Il s'agit d'un temps professionnel particulier qui se situe entre l'espace du domicile et celui de l'institution, au service du placement.

- 3. L'assistant familial est enfin et surtout impliqué au premier chef dans la dimension affective de l'accueil familial.** C'est même ce qui constitue pour un certain nombre de chercheurs la raison d'être de son métier. *Les liens affectifs qui se tissent entre l'enfant et certains membres de la famille d'accueil constituent la richesse essentielle du placement familial* (Boucher, 2010). Les affects de l'enfant et de sa famille d'accueil doivent dès lors constituer un objet de travail en soi, dans lequel l'assistant familial devient à la fois acteur et analyste des liens qui se construisent avec l'enfant. L'enjeu du placement consistant à construire un ou des liens d'attachement suffisamment solides pour que l'enfant puisse bénéficier d'un cadre stable et sécurisant. La mission de l'assistant familial est de créer du lien avec un enfant pour qu'il se construise à travers l'échange d'affects qui fondent l'identité des individus. Il ne peut assurer cette mission qu'en tissant avec l'enfant un lien d'attachement. L'important est de reconnaître le caractère incontournable de l'attachement et de le considérer comme un outil de travail.

Catherine Lenzi souligne que *« la composante émotionnelle et affective du métier est ressortie comme un élément essentiel qui rend possible l'engagement en tant que famille d'accueil... Les ressorts émotionnels et sensibles sont au fondement du placement familial »*. Sans cette dimension, l'accueil familial se réduit à un mode d'hébergement. Ne l'oublions pas, l'absence ou la rupture du lien conduisent souvent à la rupture de l'accueil. Dans cet espace de l'émotion et de l'attachement, l'assistant familial procède par tâtonnements, dans une démarche « sophistiquée » – certains parlent de tricoter la relation – *« qui a pour visée d'apporter une réponse au plus près des besoins de l'enfant, tenant compte de ses affects, de ses ressentis, de ses blessures, mais également de ses ressources et capacités à s'adapter au contexte »* (Lenzi, 2016).

C'est une dimension complexe mais essentielle du métier, malheureusement mal prise en compte, car souvent trop réduite à des qualités soi-disant « naturelles » de l'assistante familiale, auxquelles on oppose « l'objectivation de l'action par la formation, le travail d'équipe et « les règles des sentiments » (garder la bonne distance, ne pas trop

s'attacher...). Or, il ne s'agit pas de contrôler les affects, mais au contraire de travailler à partir d'eux.

Si cette **intelligence des situations**, qui s'enrichit avec l'expérience, constitue la marque de fabrique d'une assistante familiale professionnelle, celle-ci doit aussi travailler avec l'équipe pluridisciplinaire sur les liens d'attachement qui se tissent avec l'enfant, faits de moments heureux et de fortes turbulences, celui-ci ayant tendance à rejouer des situations à l'origine de son psycho-traumatisme. « *L'enfant, que ce soit délibéré ou non, vient tester la solidité et la continuité de l'assistant familial pour vérifier en quoi il est responsable de ce qui s'est passé dans sa famille d'origine* ». Au près de tous les membres de la famille d'accueil, l'enfant va venir mettre en acte ce à quoi les défaillances parentales l'ont confronté.

Ces moments tendus et difficiles, très déstabilisants, peuvent mettre à mal la famille et la pérennité du placement, nécessitant toujours un accompagnement étroit pour passer le cap. Les assistants familiaux doivent être capables de gérer leurs émotions, de prendre du recul par rapport aux situations, et de se protéger de l'épuisement professionnel. Dans ces moments, l'institution de placement doit apporter accompagnement et protection. La pérennité du placement, qui dépend bien souvent du travail sur les affects, relève ainsi d'abord d'une responsabilité collective, associée à la qualité et à la finesse d'un travail d'équipe, ce qui exige réactivité et disponibilité de la part de l'équipe pluridisciplinaire. Nous allons voir dans les témoignages qui suivent que malheureusement cette exigence n'est que rarement satisfaite aujourd'hui.

La professionnalité de l'assistant familial ne repose en résumé ni uniquement sur des qualités naturelles et un savoir-être approprié qui le positionnerait comme un « bon parent de substitution », ni sur la mise en œuvre mécanique d'un cadre normatif qui ferait de l'assistant familial un accueillant désincarné. Elle suppose une capacité à analyser et à remettre en question sa propre pratique, à se former et à s'informer sur l'évolution des savoir-faire, à développer une réflexivité professionnelle qui n'est possible qu'en écho et au terme d'échanges nourris avec une pluralité de collègues et de partenaires.

L'équipe : un rôle fondamental et structurant pour le métier d'assistant familial.

Le huis clos ne devrait pas être une option en accueil familial. C'est pourtant trop souvent le cas. Là encore, nous allons à l'encontre de l'intérêt de l'enfant : la Conférence de consensus sur les besoins fondamentaux de l'enfant de 2016 indique pourtant que « *le besoin de stabilité de l'enfant passe par une réponse écosystémique* ». Une version plus technique du célèbre « *il faut tout un village pour élever un enfant* ». **Le travail en équipe n'est pas une faveur que l'on fait à l'assistante familiale, le travail en équipe est consubstantiel à son activité, au plus près des besoins de l'enfant.**

La loi de 2005 pose que l'activité de l'assistant familial s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique. Ainsi est posé le principe selon lequel, tout en étant professionnel, l'assistant familial n'exerce jamais seul sa mission envers les enfants confiés. Dès 1992 est posée l'obligation pour chaque département d'assurer par une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical, l'accompagnement professionnel des assistants familiaux qu'il emploie et l'évaluation des situations d'accueil (ONPE, 2015).

L'étude de 2015 souligne ainsi que le travail d'équipe émerge lorsque celle-ci « réussit, par une réflexion conjointe autour des pratiques et des activités de chacun de ses membres, à développer une représentation et une position commune du mode de résolution » d'une situation. D'où l'intérêt d'une participation des assistants familiaux à l'élaboration et au suivi du projet pour l'enfant, au regard des éléments essentiels qu'ils peuvent apporter en termes de connaissances des besoins fondamentaux des enfants qu'ils accueillent.

Pourtant, parler de travail d'équipe en accueil familial ressemble d'abord à une Arlésienne : on en parle beaucoup mais on le cerne mal. De quel travail d'équipe parle-t-on concrètement quand on se place du point de vue de l'assistant familial ? Comment faire en sorte que l'assistant familial se sente partie prenante d'un collectif de travail d'équipe ?

L'analyse des témoignages recueillis lors de notre enquête fait ressortir trois leviers à activer pour que le travail en équipe soit considéré comme une réalité par les assistants familiaux. Outre le fait qu'il s'agit, on l'a vu, d'abord de respecter la loi, le travail d'équipe permet d'améliorer considérablement le sentiment de bien-être au travail des assistants familiaux et de garantir un accueil plus stable et plus sûr aux enfants. En travaillant sur ces différentes dimensions, **les services de placement familial disposent ainsi d'un puissant levier d'attractivité pour recruter et fidéliser les assistants familiaux.**

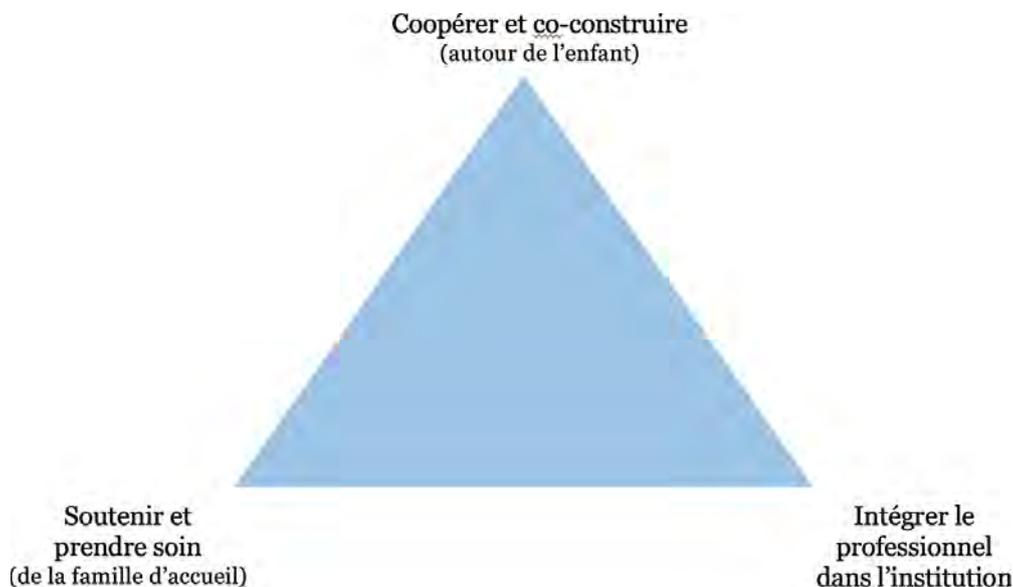
★ **Le levier de l'intégration** : c'est ce que met en place l'institution (ici les services départementaux de placement familial) pour intégrer l'assistante familiale dans son organisation du travail, en lui permettant de développer un sentiment de reconnaissance et d'appartenance à un collectif de travail.

Il s'agit pour l'assistant familial de ne pas se sentir isolé et se considérer comme un travailleur social à part entière. L'intégration du salarié dépend largement des dispositifs RH mis en place, depuis sa prise de fonction jusqu'à son départ de l'institution. On peut citer la participation à des temps collectifs en dehors du domicile de l'assistant familial, des moments de partage dédiés dans les services, des dispositifs RH favorisant l'intégration des nouvelles recrues, le tutorat par des pairs, la montée en compétences, le dialogue au sein d'instances dédiées, jusqu'à l'organisation de moments conviviaux et la participation à des « rituels » internes qui facilitent la cohésion d'équipe.

- ★ **Le levier de la coopération** : c'est le travail du quotidien entrepris avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire (éducateurs-référents, psychologue, cadres du service autour de l'enfant), la manière dont les différents acteurs interagissent et coopèrent ensemble, notamment avec l'assistante familiale qui constitue le principal acteur en lien avec l'enfant, dans la perspective de créer un lien durable, stable et sécurisé avec lui. Le travail collectif s'exprime aussi dans des moments précis : l'élaboration du projet personnalisé pour l'enfant, les réunions de synthèse, les échanges d'informations écrites avant un rendez-vous avec le juge... Au cœur de cette coopération, le binôme constitué par l'éducateur-référent de l'enfant et l'assistant familial.
- ★ **Le levier de la protection et du soin** : c'est la manière dont l'organisation, à savoir les services et les professionnels (éducateurs, cadres des services départementaux, psychologues...) « *prennent soin de ceux qui prennent soin* », tout particulièrement dans les moments de crise, qui font partie intégrante du métier. Un accompagnement de l'assistant familial (et parfois aussi des membres de la famille) est nécessaire afin de lui permettre de déposer les effets de sa relation à l'enfant et de tenter de s'en décaler. A ce propos, Albert Ciccone psychologue clinicien, souligne que « *Pouvoir penser sa pratique d'accueillant et d'autre, partager ce qu'on éprouve, ce qui nous traverse, et notamment les affects légitimes de colère, d'impuissance, voire de haine, est une aide indispensable pour essayer de ne pas répondre à ce que l'autre nous fait vivre, mais bien à ses besoins à lui* ».

Cette dimension de « clinique de l'accueil familial » vise à comprendre et à traiter les enjeux relationnels, affectifs et psychiques qui émergent dans ces contextes de placement. Elle prend en compte les traumatismes, les attachements et les difficultés spécifiques liés à la séparation et au placement. Les interventions peuvent inclure des consultations psychologiques, des supervisions, des groupes de parole et des formations pour aider les familles et les professionnels à mieux répondre aux besoins des enfants confiés.

Les trois dimensions du travail en équipe.



Coopérer : l'importance du binôme « référent de placement/assistant familial ».

On dénombre actuellement environ 200 services de placement familial dépendant directement des départements. Ces services devant assurer l'accompagnement professionnel des assistants familiaux qu'ils emploient, cette mission est dévolue à des équipes pluridisciplinaires, comprenant des professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical (loi de 2005).

Le référent-enfant désigné au sein du service de placement familial (un éducateur ou parfois une assistante sociale) constitue l'interlocuteur privilégié de l'assistant familial. Anne Oui rappelle « *qu'il s'agit moins d'exercer une surveillance que d'être vigilant, attentif aux mouvements qui apparaissent entre l'enfant et l'assistant familial, mais aussi entre l'enfant et les autres membres de la famille d'accueil* ». La relation de travail entre ces deux collègues doit être fondée sur l'écoute empathique et l'échange d'informations et d'observations.

Aborder sans crainte les difficultés et questions que posent le comportement de l'enfant, son mode relationnel, implique qu'une confiance soit établie entre l'accueillant et le référent. La collaboration de travail doit se situer le plus possible en dehors d'une notion de hiérarchie et poursuivre un objectif commun de compréhension et d'élaboration au profit de l'enfant.

L'assistant familial et l'éducateur-référent doivent veiller à la bonne prise en charge de l'enfant, aux bonnes conditions de son développement et à la qualité de l'accueil, le tout dans le cadre d'un projet personnalisé qui doit servir de boussole. Les deux professionnels sont également censés être en première ligne pour observer les attitudes préoccupantes de l'enfant, suite aux traumatismes qu'il a vécus : angoisses, attitude de retrait relationnel, agitation massive, trop grande tristesse, actes d'automutilation, pleurs inexplicables,

manque de curiosité sur le monde, de désirs pour lui-même, retard de développement, agressivité, attitudes caractérielles, troubles alimentaires, de sommeil, impossibilité de faire confiance à l'adulte ou de nouer des relations de camaraderie... Il est essentiel que ces observations soient partagées en équipe et permettent de déterminer la protection et les soins à mettre en œuvre pour l'enfant et de l'expliquer aux parents.

Deux études de l'ONPE (Anne OUI, 2015, Catherine LENZI, 2016) ont souligné l'importance du binôme référent/assistant familial dans la prise en charge efficace d'un enfant faisant l'objet d'une mesure de placement. Selon Anne OUI, directrice d'études à l'ONPE, cette collaboration/coopération doit être abordée à travers trois types d'actes souvent intriqués dans la réalité :

- ★ Déceler, au fur et à mesure de leur apparition, les modes de liens que l'enfant établit avec les divers membres de la famille d'accueil, les réactions qu'il suscite de leur part.
- ★ Y réfléchir ensemble, essayer d'en comprendre le sens tout en permettant à l'assistant familial d'exprimer ses émotions par rapport au comportement et aux attitudes de l'enfant.
- ★ Envisager les façons d'y répondre, la manière de réagir pour éviter d'entrer dans une répétition des expériences antérieures de l'enfant.

Toujours selon Anne OUI, « *un tel soutien et accompagnement ne peuvent exister qu'à travers des échanges réguliers, programmés, et répondant à des objectifs précis* ». Si ces conditions sont réunies, alors le travail sur les problématiques de l'enfant produit des résultats. Ce travail coopératif entre les éducateurs et les assistant familiaux est unanimement reconnu et jugé essentiel par les professionnels que nous avons interrogés.

Quand on est dans le quotidien, on ne se rend pas compte de nos limites, enfin, on essaie, mais c'est plus facile d'avoir le regard de quelqu'un de l'extérieur. On peut aussi avoir des échanges, comme ça, pour réajuster, discuter, réajuster les comportements avec les enfants. Quand on fait cela avec des éducateurs, c'est vraiment intéressant.

Dans ce service, on a notre directeur adjoint, on a quatre éducatrices et on a deux psychologues, une à temps complet et une à temps partiel. D'accord. Voilà. C'est vraiment le travail d'équipe sur les observations, je veux dire on a un lien, on peut les avoir soit par téléphone, soit par mail, il y en a toujours une.

Alors si ce n'est pas l'éducatrice référente du jeune qu'on accueille, ça va être une autre éducatrice puisque tout le PF est au courant de toutes les situations. D'accord. Voilà. Donc dès que j'avais les observations, dès que je me suis retrouvée, je peux me retrouver en difficulté, je fais appel à l'éducatrice principalement référente,

je fais appel à la psychologue pour aller chercher un petit peu les outils pour m'aider ou me donner, m'étayer sur les comportements que je dois adopter.

Là où on s'est vraiment amélioré, c'est au début d'un accueil. Un enfant arrive demain chez toi, le référent va être présent pratiquement, je ne dirais pas tous les jours, mais il y a un accompagnement renforcé. Il va être présent soit sur de la proximité, même si c'est par téléphone, et aussi dans la possibilité de se déplacer par rapport à ce premier accueil dans une famille où l'enfant vient d'arriver.

Ça s'est beaucoup amélioré. Je pense que c'est une question de mentalité. On a beaucoup fait remonter que lorsque l'enfant arrive, on se retrouve tout seul, on n'a pas vraiment beaucoup d'informations. On se voit le 15 du mois, par exemple, c'est un exemple. On prend déjà rendez-vous pour la fois d'après. Qu'on ne soit pas obligé de solliciter le référent pour qu'il vienne nous voir. C'est-à-dire qu'il faut que ça entre systématiquement. C'est fait une fois par mois. Après, pour certaines situations, c'est une fois tous les 15 jours. Notamment quand il y a des fratries, par exemple, ou quand la situation est plus compliquée. Et parfois, on a deux référents sur une seule situation. C'est souvent dans les cas où c'est compliqué avec les parents. Ça peut être très compliqué avec les parents.

Elle disait le gros défaut de l'aide sociale à l'enfance, c'est qu'à partir du moment où ils ont placé un enfant, ils croient qu'ils ont fait tout le travail. C'est plutôt là où commence le travail, puisque c'est là où va se jouer beaucoup de choses au sein de la famille d'accueil. C'est là qu'on va pouvoir observer comment l'enfant s'attache, qu'est-ce qui se passe, des confidences. Il y a plein de choses qui se passent. La réalité, c'est que ça, vous ne pouvez pas le faire tout seul. Ce n'est pas possible. De toute façon, la loi le dit. On fait partie d'une équipe. Mais si on fait partie d'une équipe, elle est où l'équipe ?

Alors aujourd'hui, je suis consciente de la chance que j'ai en tant que nouvelle assistante familiale, de travailler avec une équipe éducative très à l'écoute. Donc, les enfants ont une référente ASE au top qui est vraiment là pour les besoins de l'enfant. Elle prend vraiment en considération leurs paroles, leurs comportements, leurs détresses aussi, et elle est réactive. Donc ça, c'est hyper important en fait, le travail d'équipe. Je me sens, moi, en tant que professionnelle, vraiment écoutée et considérée. Mais je suis consciente que c'est parce que je travaille avec quelqu'un qui a des vraies valeurs humaines.

Elle veut toujours qu'on en discute ensemble. Vraiment, c'est l'intérêt de l'enfant, mais c'est des prises de décision en commun.

La réactivité, c'est-à-dire que lorsque je sens l'enfant perturbé, par exemple, je prends tout de suite contact avec elle, ne serait-ce que par mail. Elle ne me donne pas une solution immédiate parce que personne n'a de solution à tout problème. Mais en tout cas, elle n'hésite pas à passer à domicile, rencontrer les enfants et puis aussi faire appel aux partenaires internes, psychologues, etc. Elle trouve vraiment des pistes de travail qui sont dans l'intérêt de l'enfant.

Ils sont tellement submergés, ce n'est pas eux qui vont nous aider dans les démarches. Donc, en fait, on est seul avec un enfant qui est hyper compliqué. Et comme on n'est pas formé à ce genre de choses, ça devient de plus en plus compliqué jusqu'au jour où on n'en peut plus et qu'on demande une rupture d'accueil. Alors que quand on est aidé, épaulé, moi, je le vois, moi, je ne peux pas dire que je suis isolée dans mon travail. Je mentirais si je disais ça. Parce que je suis reconnue par les référents ASE. Du coup, j'ai des liens presque toutes les semaines avec les trois référents ASE. J'ai tout mon réseau de soins, de prise en charge des enfants avec qui j'ai des liens hyper fréquents. Après, je ne veux pas dire que si quelqu'un n'a pas une formation sociale, il ne peut pas arriver. Mais je pense que c'est d'autant plus compliqué. Et surtout aujourd'hui où il faut travailler avec plein de gens, avec plein de professionnels.

Je ne suis pas seule, j'ai l'équipe avec moi. Moi, je suis partie dans cette association pour ça, en disant « je vais retrouver l'esprit d'équipe ». Dans mes précédents emplois, j'ai travaillé dix-sept ans en équipe avec des décisions communes. J'avais des responsabilités, mais on était toute une équipe. J'ai besoin de travailler comme ça. Mais tout le monde ne travaille pas comme ça. Je vois des collègues, je vois qu'il y en a qui ne sont pas du tout dans cet état d'esprit-là. Elles pourraient travailler en équipe, mais elles ne le désirent pas.

Ici, ça fonctionne bien. On a besoin d'informations on téléphone, ou on envoie un mail, on a une réponse. Enfin, on peut rencontrer les éducateurs, même voir notre responsable sans problème. Moi, j'ai travaillé aussi pendant pas mal d'années sur un autre secteur. C'était beaucoup plus compliqué. L'équipe était moins bien organisée, et puis ça fonctionnait moins bien. Donc, c'est vrai que ça dépend vraiment des secteurs et des responsables. Je dirais qu'il y a des moments où ça bouge beaucoup. Les éducateurs ne restent pas longtemps.

Malheureusement, en matière de travail d'équipe, la réalité semble bien loin de ce qui devrait pourtant constituer l'un des fondamentaux du métier. Pire, les trois années post-Covid nous ont éloignés encore un peu plus des principes définis par la loi et affirmés par

l'ONPE en 2015. La situation actuelle des éducateurs en protection de l'enfance en France est en effet marquée par une crise profonde, qui se caractérise par un manque structurel de personnel et des conditions de travail de plus en plus éprouvantes. La question qui se pose aujourd'hui n'est même plus celle de l'intégration dans l'équipe. La vraie question est désormais de savoir comment enrayer la désintégration actuelle des collectifs de travail en protection de l'enfance.

Pénurie de personnel et difficultés de recrutement.

Une enquête menée en novembre 2023 par l'Uniopss auprès de 314 établissements et services de protection de l'enfance révèle que 97% d'entre eux rencontrent des difficultés de recrutement, avec un taux moyen de 9% de postes non pourvus. Cette pénurie concerne principalement les travailleurs sociaux, mais affecte également les postes d'enca-drement, de secrétariat et autres personnels non éducatifs. Dans la plupart des départe-ments, les assistants familiaux font état de cette situation préoccupante.

Le département est partagé en unités territoriales. Il y a six unités et il n'y en a qu'une qui tourne bien. Les autres, manquent de cadres, d'éducateurs. Il n'y a plus de personnel dans XX, ils ne trouvent pas de personnel. Et donc, ça ne peut pas tourner. Il y a plus de soixante-dix gamins qui sont en attente de placement. Il n'y a plus de place dans les foyers, il n'y a plus rien.

Chez nous, les référents tournent avec 50 dossiers. Il y en a qui sont à 70. Donc, voilà, 50, ce n'est pas exceptionnel. Il faut bien reconnaître que 50 dossiers, elles ne peuvent pas être tous les jours chez nos assistants familiaux pour voir comment vont les gamins, quoi. Les situations sont de plus en plus complexes et donc, du coup, quand elles sont absorbées par une situation, c'est sûr qu'elles y passent un temps extraordinaire.

J'ai une éducatrice qui est passée chef de service. Et après, ça a été un petit peu la valse des éducateurs. Quelqu'un qui n'était pas, comment dire, titulaire. Je l'ai eu 18 mois. Mais c'est une situation quand même où j'avais vraiment besoin d'une éducatrice. Donc, 18 mois, je veux dire, elle est partie. Il y a eu un monsieur qui est venu, un éducateur. Il est venu là 6 mois. Il était charmant et tout. Mais il a été là 6 mois. Donc, autant dire rien du tout. Le temps que la gamine explique encore sa situation. Et pas le temps de mettre les choses en place. Il est parti d'ailleurs sans même dire au revoir aux jeunes. Qu'il ne me dise pas au revoir à moi, mais aux jeunes qui ont bien voulu encore leur confier leur histoire, c'est triste.

Ma collègue, elle me dit, la petite qu'elle a chez elle, ça fait deux ans qu'elle n'a pas vu d'éducateur. Elle travaille comme ça, elle travaille comme elle peut. Elle, elle tient la route, ça va, mais il y a des familles d'accueil, ce n'est pas possible. Il y a six mois, elle a reçu un courrier, il y a une éducatrice qui est arrivée sur le secteur, elle lui a téléphoné, elle lui a dit « je vous appelle pour parler de la petite ». La collègue lui a dit : « vous venez la voir quand ? » Elle répond « Non, mais je n'ai pas le temps, on fait comme ça, connaissance par téléphone ». Et là, elle vient d'apprendre que l'éducatrice était partie, elle est donc à nouveau sans éducateur.

Moins d'éducateurs, il y a beaucoup moins d'éducateurs qu'avant pour faire le boulot et comme ils ont du mal à recruter, c'est compliqué. Ça complique les relations. Nous, c'est par période. Un coup, on est en manque d'éducateurs, un coup, on est en manque d'assistants sociaux.

Et puis la difficulté, c'est aussi qu'on manque d'éducateurs, mais c'est une catastrophe, quoi. C'est une catastrophe. Nous, sur notre équipe de huit éducateurs, là, sur le secteur, depuis le mois de septembre dernier, il n'y en a plus que quatre sur les huit, en continu. L'éducateur-référent, pour nous, c'est vraiment la personne avec qui on échange. Vous vous rendez compte, c'est quand même énorme, sachant que déjà, les éducateurs, ils ont une trentaine de situations à gérer en temps normal. Donc, on imagine bien que quand il manque 4 éducateurs, ce que ça peut être.

On a beaucoup de mal à créer une équipe qui reste. Il y a beaucoup de turnover, les gens viennent mais elles ne restent pas, elles ont entre 30 et 40 situations chacune, elles n'ont pas de binôme, donc ce n'est pas pour leur jeter la pierre, mais aujourd'hui, c'est très compliqué pour elles. Elles sont tout le temps dans les urgences. Elles ne traitent que de l'urgence de toute façon. C'est ce qui me marque le plus. En plus, avec le petit TDAH que je vous disais, ça faisait trois ans qu'il était chez moi, l'éducatrice n'avait jamais mis les pieds chez moi.

Éducateurs au bord de la crise de nerfs.

La disponibilité des référents éducatifs (ou éducateurs-référents dans certains départements) pour accompagner les assistants familiaux constitue une question majeure (ONPE, 2015), centrale dans la pratique professionnelle de l'assistante familiale : ensemble, ils doivent effectuer un travail de précision autour des liens qui se tissent entre l'enfant et les membres de la famille. L'éducateur doit aussi assurer le maillage avec une équipe en réseau autour de l'assistante familiale. Si ces conditions sont réunies, la connaissance

scientifique montre que le travail sur les problématiques de l'enfant produit des résultats positifs pour l'enfant.

La présence relationnelle de l'éducateur auprès de l'enfant et de son assistante familiale est donc décisive dans la réussite d'un placement. Or, la pénurie actuelle d'éducateurs ne permet plus de répondre correctement à cette nécessité.

De fait, les services de placement familial n'échappent pas à la crise d'attractivité qui touche le travail social, ce dont révèlent de nombreux témoignages d'assistants familiaux, qui déplorent le manque d'éducateurs à leurs côtés. On observe ainsi dans de très nombreux territoires une augmentation des arrêts de travail et des démissions parmi les professionnels en poste et le turn-over des référents éducatifs tend à s'accroître. Dans le département de l'Indre par exemple « *Le service de l'ASE a connu une forte rotation des effectifs, qui s'est traduit par un renouvellement complet des agents de ce service en l'espace de cinq ans (hors assistants familiaux)* » (Cour des comptes, 2025).

Le vécu des assistants familiaux est très éloigné des schémas coopératifs évoqués plus haut, considérés pourtant essentiels si l'on veut espérer construire une relation stable et durable avec l'enfant accueilli. Des travaux de l'ONPE en 2015 signalaient déjà les effets négatifs de la surcharge de travail. Or, en dix ans, les conditions de travail des éducateurs se sont considérablement dégradées.

Cette dégradation, les assistants familiaux en font très souvent le constat : **moins de rendez-vous programmés pour échanger, des temps de réponse beaucoup plus espacés sur les questions qui concernent l'enfant, réduction du temps formel de réflexion commune**. Les visites au domicile deviennent de plus en plus difficiles à intégrer dans l'agenda de l'éducateur, elles sont remplacées par de brefs appels téléphoniques dans le meilleur des cas, pour faire le point. Par ailleurs, la difficulté à recruter des assistants familiaux conduit à élargir le périmètre de recherche des potentiels candidats, allongeant ainsi les distances – et donc les temps de déplacement – entre le service de placement familial et le domicile de la famille d'accueil.

Au travail relationnel au long cours, qui devrait constituer le socle du métier d'éducateur, s'est substituée une course effrénée à la gestion administrative, la recherche de places d'accueil ou encore la gestion de crise. Depuis dix ans, toutes les remontées terrain établissent que le poids de la charge de travail des éducateurs s'est considérablement alourdi. Cette dégradation des conditions de travail a un impact direct sur celles des assistants familiaux, en compromettant le travail en équipe et tout particulièrement l'efficacité binôme AF/ éducateur, essentiel dans la mise en œuvre du projet de l'enfant.

Les assistants familiaux se trouvent pris dans une tenaille qui les met en grande difficulté :

- ★ D'un côté, l'état de santé des enfants est beaucoup plus dégradé au moment de leur arrivée dans les familles : plus de troubles en Dys, TDAH, autisme... des troubles de l'at-

tachement et du lien plus sévères... Ajoutons que les services départementaux font le forcing pour augmenter le nombre d'enfants accueillis/famille.

- ★ De l'autre côté, un collectif de travail autour de l'enfant qui se délite : manque de personnels de soins dans les déserts médicaux, manque d'éducateurs, turnover incessant, surcharge de travail, démission du personnel d'encadrement de l'ASE...

Bilan : les témoignages recueillis montrent des assistantes familiales de plus en plus isolées, gagnées par un véritable sentiment d'abandon, se retrouvant seules confrontées à des situations de plus en plus complexes à prendre en charge.

Nous faisons ainsi face, vingt ans après la loi de 2005, à une situation de plus en plus inquiétante. Le problème n'est plus de savoir comment favoriser la vieille revendication d'une meilleure intégration dans l'équipe, mais comment enrayer la désintégration en cours du collectif de travail autour de l'assistante familiale.

Une première mesure d'urgence serait d'instituer un plafond de prises en charges de "situations" d'enfants/éducateur-référent. La norme implicite est évaluée aujourd'hui au chiffre de 20/25 situations. Il s'agit de la rendre plus explicite au sein des services d'accueil familial. Or, dans de nombreux départements, ce nombre atteint 40 voire 50, nous avons identifiés des cas à 70 situations. Revenir à un nombre moyen de 25 améliorerait considérablement la qualité de vie au travail de l'éducateur et de l'assistante familiale. A notre sens, il s'agit là d'une clé essentielle pour accroître l'attractivité du métier.

Je me suis entretenue longuement la semaine dernière au téléphone avec une éducatrice, elle m'a dit moi je ne m'y retrouve plus. On nous demande de plus en plus d'administratif, on est toujours dans l'administratif, il faut tout écrire. Je ne fais pas mon cœur de métier qui est d'accompagner les enfants, je ne fais plus d'éducatif. On nous demande énormément de tâches, sauf qu'on n'a plus le temps de rencontrer les enfants, on n'a plus le temps de vous rencontrer, on n'a plus le temps de faire du lien. On nous demande simplement d'être là pour les visites médiatisées avec les parents, pour les jugements, les ordonnances, et puis tout ce qui est administratif, tous les papiers, toute la paperasserie. Elle me dit, moi je ne fais plus mon cœur de métier, on nous demande une amplitude horaire de plus en plus conséquente.

Ils étaient à 32 ou 34 situations chacun, ils n'y arrivaient pas. Et de toute façon, le métier d'éducateur a changé. Avant, l'éducateur, il était présent pour l'enfant. Aujourd'hui, de ce qu'on entend, il y a plein d'éducateurs qui n'ont jamais vu les accueils. Ils ont juste vu les dossiers passer. Ils connaissent juste le nom. De toute façon, il n'y a qu'à aller à une réunion de synthèse ou de bilan. Il est fréquent que le responsable ou l'éducateur se trompe de prénom. Ils ne savent pas quel âge a l'enfant ou dans quelle classe il est. Ça ne fait pas des bonnes prises en charge.

C'est vrai qu'on a quand même beaucoup de turnover aussi au niveau des référents des enfants, pour mon premier accueil j'en suis à ma septième référente. Donc ces braves dames elles arrivent sur la situation, elles n'ouvrent même pas le dossier et j'ai l'impression qu'on recommence à zéro à chaque fois. C'est ça qui est compliqué. Pour moi aujourd'hui, si on me disait quelle est la complexité de votre travail, c'est cette relation avec l'ASE.

De toute façon, les éducateurs aujourd'hui passent plus de temps dans les bureaux que sur le terrain. Leur métier change beaucoup. La plupart, je pense, quand ils avaient le métier d'éducateur en tête, ils ne s'imaginaient pas ce qu'ils sont en train de vivre aujourd'hui.

Moi, je crois que les éducateurs, ils sont dans le même navire que nous. Ils sont surchargés de situation, ils sont malmenés par le service parce qu'au-dessus, on leur en demande toujours plus, mais ils ne peuvent plus se déplacer. Ils ont des contraintes, des restrictions budgétaires par rapport aux frais, etc. Donc, voilà. Et moi, j'ai l'éducateur de la fratrie, avant qu'il soit en arrêt de travail, il m'a clairement dit « Écoute, toi, ta situation, il n'y a rien de dangereux, ça roule, c'est bon quoi. Moi, là, je lâche ». D'accord, alors tu lâches. Donc, ça veut dire que je gère toute seule.

Le petit garçon, là, il n'a pas d'éducateur depuis le mois de septembre. Voilà. Alors, si on a une question à poser, on peut envoyer un mail. On a une réponse de la responsable de territoire ou d'un éducateur qui est d'astreinte. Mais ce sont des réponses comme ça, là, données sur un petit truc urgent. Mais c'est tout. C'est tout. Il n'y a pas le suivi du placement. On n'a pas de contact avec l'éducateur. L'éducateur, c'est quand même le référent de l'enfant. C'est la personne avec qui on a le plus d'échanges sur l'histoire. C'est important pour l'enfant, c'est important pour le parent de l'enfant et c'est important pour nous.

La nouvelle équipe encadrante a décidé de centraliser les placements, c'est-à-dire que ça part du pôle assistant familial et ça ne passe plus par les éducateurs. Les éducateurs, en fait, c'est ceux qui nous connaissent. Ils connaissent nos familles, les accueils qui sont chez nous. Ils connaissent nos préférences. Enfin, voilà, on se connaît quand même très, très bien.

Quand ils recherchaient une famille d'accueil pour un enfant, ils connaissaient déjà un petit peu le profil et tout ça. Là, cette décision de le faire par le biais du

pôle... Ce qu'ils appellent la gestion assistant familial, on est beaucoup moins proche d'eux ».

Nous c'est un réel problème : si je vous dis que l'un des gamins que j'accueille, il en est à six éducateurs depuis que je l'ai, quatre psychologues et là vous voyez, là on va se retrouver avec 0 éducateurs au service. On a trois démissionnaires, là, tout de suite. Elles étaient là depuis 2 ans, c'était toute une nouvelle équipe, elles se barrent toutes. La direction a commencé à nous travailler en disant, non mais madame S., on ne va pas retrouver des éducateurs spécialisés comme ceux qu'on avait, on va être obligés d'être moins exigeants.

Avec certains éducateurs, ça se passe super bien. J'ai des référents éducatifs qui sont très bien. On en a d'autres qui sont submergés par le boulot. Submergés par le boulot et du fait qu'on n'a pas forcément de contact régulier avec eux, c'est un peu catastrophique. Mais on a eu une réunion avant les fêtes, c'était mi-novembre, où les référents éducatifs nous disaient qu'ils avaient 2h30 par mois à consacrer à chaque enfant. Sans compter qu'un enfant qui pose problème, fin d'accueil, ou pas de solution, ce n'est pas 2h30 qu'ils vont passer sur le dossier de cet enfant-là, c'est une semaine, voire 15 jours. Ca veut dire que pendant ce temps-là, ils ne peuvent pas s'occuper des autres situations. Donc, dans le département, les référents éducatifs sont à 35 enfants par référent.

Sur les trois accueils, j'en avais deux qui n'avaient pas d'éducateur. Et puis, en décembre, une jeune éducatrice qui est arrivée et qui sort d'école, qui est pleine d'énergie, de volonté et qui travaille... Enfin, qui donne un travail énorme. Moi, franchement, je suis ravie d'avoir cette jeune fille.

Mais on lui dit, attention, ne t'épuise pas non plus, parce qu'elle commence à 9 h le matin, elle débauche à 19 h le soir. Elle va voir les familles, les enfants. Elle a déjà rencontré la jeune fille. Je n'avais jamais connu ça avant. Voilà. Comme vous dites, il y a des jeunes formés qui sont très, très motivés. Et je pense qu'en fait, la démotivation ou, en tout cas, la perte d'énergie, elle vient petit à petit... Peut-être dans cette ambiance-là, qui n'est pas forcément très saine.

Il y a une dégradation aussi au niveau des éducateurs. C'est en train de se casser la figure là dans tous les CMS. Il y a des arrêts, des arrêts de travail. Il y a aussi des arrêts définitifs, ceux qui donnent leur démission là. Il y a une hécatombe chez les éducateurs en ce moment. Chez nous, je vois que dans plusieurs CMS, ça devient compliqué. Ils n'arrivent plus à recruter. Donc, du coup, ça met en porte-à-faux les

familles d'accueil qui n'ont plus d'éducateurs et les chefs qui sont complètement dépassés.

Chez nous, ce qui ressort pour améliorer le métier, ce n'est pas la rémunération, c'est l'accompagnement. L'accompagnement. L'accompagnement. La présence de référents, d'éducateurs, et puis aussi de thérapeutes.

Moi, je suis éducatrice à la base. Je travaillais avant en foyer et tout. J'ai des connaissances, si vous voulez, mais j'ai des collègues qui n'ont aucune connaissance, qui ne savent vraiment pas comment sortir avec les gamins. Alors qu'en association, j'ai plusieurs amis en association, il faut voir le travail que font les référents. Alors, c'est sûr, ils ont peut-être 15 gamins en référence. C'est toute la différence aussi. Mais ils sont là sur tous les fronts, même pour le médical, avec l'assistant familial. Vraiment, il y a un travail d'équipe qui se fait, des relations géniales. Nous, c'est devenu des numéros, les gamins.

Le binôme assistant familial/éducateur référent : une relation au positionnement ambigu qui génère une défiance croissante.

Les éducateurs qui exercent dans un service de placement familial se trouvent dans une position assez particulière. Ils n'ont pas en charge directe le jeune puisqu'ils délèguent ce rôle éducatif aux assistants familiaux, mais ils demeurent néanmoins responsables des garants du projet éducatif individuel de l'adolescent ou de l'enfant, alors même qu'en formation on les a dotés d'outils et de concepts leur permettant un lien direct avec les usagers. Dans un contexte de pénurie d'éducateurs, la délégation est d'autant plus forte que le contact direct avec les enfants devient plus rare. Cette situation conduit les éducateurs à se positionner dans une posture plus affirmée de supervision et de contrôle vis-à-vis des assistants familiaux. Cette inégalité de la position éducateur/assistant familial s'exerce aussi dans le pouvoir de contrôle de la bien-traitance qui est conféré aux éducateurs par délégation du directeur du placement familial.

Pourtant, c'est là toute l'ambiguïté, la loi de 2005 établit que les assistants familiaux occupent une place égale dans le dispositif de protection de l'enfance en qualité de travailleurs sociaux à celle des éducateurs. En théorie, les assistants familiaux devraient être considérés comme des collègues à part entière, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs sociaux. Cette ambiguïté quant au positionnement respectif de chacun peut conduire rapidement à des situations tendues, voire conflictuelles qui in fine vont à l'encontre de l'intérêt des enfants.

L'étude de Catherine Lenzy (2016), conduite dans plusieurs services de placement familial, montre que les assistants familiaux, bien qu'encouragés à prendre part à diffé-

rents collectifs de travail, peinent à trouver leur place dans le dispositif et à sortir d'un rapport de subordination avec les personnels éducatifs. *« L'analyse du binôme référent assistant familial révèle une asymétrie des places importantes où les éducateurs référents se trouvent positionnés notamment par les assistants familiaux dans un rôle surplombant qui leur confère une légitimité de professionnel établi et où ils incarnent pleinement l'autorité professionnelle ».*

Pour Serge Escot (2019), le rapport est inégalitaire entre l'assistant familial et l'éducateur référent. Il est attendu des référents de l'enfant qu'ils travaillent avec et auprès de l'assistant familial. Il s'agit que l'assistant familial se sente soutenu dans les difficultés qu'il rencontre dans l'accueil, dans la mise en œuvre, de la part qui lui revient du projet pour l'enfant lorsque celui-ci existe. *« Ce travail suppose un accompagnement important et régulier du référent socio-éducatif auprès des assistants familiaux au niveau tant de la prise en charge quotidienne de l'enfant que des différents projets que l'on construit pour lui. »*

Ces observations demeurent toujours d'une actualité brûlante, comme en témoignent les assistants familiaux de notre enquête. Elles dénotent la difficulté pour les éducateurs de se situer par rapport à ces professionnels dont ils sont à la fois les égaux et en quelque sorte les commanditaires. Ainsi, entre des assistantes familiales qui peinent depuis longtemps à affirmer leur positionnement professionnel au sein de l'équipe et des éducateurs davantage conduits à exercer un rôle de supervision dans une posture hiérarchique, force est de constater que la relation de travail se place encore aujourd'hui bien trop souvent sous le signe de la défiance. Les assistants familiaux interrogés font souvent part d'un manque d'estime pour les équipes de l'ASE et se disent parfois en conflit avec elles, notamment sur des sujets importants comme l'attachement et la prise en charge des soins.

Les travailleurs sociaux se retrouvent souvent quasiment à une place de management des assistants familiaux, l'éloignement géographique et relationnel (des contacts plus espacés) renforçant cette posture. Les enjeux de pouvoir sont fréquents. Ils interfèrent dans la relation avec les assistants familiaux. Certains travailleurs sociaux peuvent avoir tendance à conserver le monopole des missions éducatives les plus valorisantes (la partie réflexion et analyse) et à considérer les assistants familiaux comme des exécutants, qui doivent se borner à observer le comportement de l'enfant ou du jeune et à le restituer au mieux. Le fait de ne pas être systématiquement conviés ou de ne pas avoir la parole lors des instances de décision est jugé problématique, selon de nombreux témoignages.

Enfin, qui dit projet personnalisé pour l'enfant (quand il existe, ce qui n'est pas le cas pour 57% des assistants familiaux salariés des départements (Chapon, 2022)), dit aussi conduite de ce projet, c'est-à-dire réalisation d'un ensemble de tâches complexes allant de l'utilisation d'outils d'évaluation, de la conduite d'entretien, à la coordination avec les multiples partenaires en passant par le conseil, la négociation, l'accompagnement et toutes les phases inhérentes à l'élaboration d'une démarche projet. Le risque pour l'éducateur est

de verser dans une position de donneur de leçons, de conseiller, voire de donneur d'ordre à défaut d'offrir des solutions à l'assistant familial confronté lui au quotidien, des passages à l'acte de l'enfant, des enjeux affectifs, des accès de violences ou des troubles du comportement sans bénéficier des outils suffisants pour répondre à cette problématique.

Notre enquête montre que les tensions et les résistances sont monnaie courante. Il est fréquent que les assistants familiaux soient privés d'informations cliniques sur les jeunes, que l'on parle de leurs attitudes éducatives en des lieux où ils sont absents. Enfin, la situation de l'enfant donne fréquemment lieu à des tensions entre professionnels, les divergences de points de vue ne trouvant pas de débouché, ce qui peut compromettre à terme la stabilité de l'accueil et conduire l'assistant familial au repli sur soi. Là où il devrait y avoir coopération, règne souvent la suspicion. Les écrits professionnels (qui constituent un module à part entière du DEAF) sont dès lors davantage considérés comme un moyen de se couvrir en cas de problème, que de permettre des échanges experts entre professionnels.

Au bilan, comme le souligne Serge Escots, *« la loi n'a pas permis de réaliser le processus jusqu'au bout de professionnalisation, comme on aurait pu l'espérer avec la loi de 2005 »*. Ce qui manque encore aujourd'hui, c'est une véritable professionnalisation du dispositif, c'est-à-dire des cadres d'organisation, des pratiques et une montée en compétence de l'ensemble des professionnels qui soient en accord avec des référentiels conformes à la clinique spécifique de l'accueil familial.

Toutes ces contradictions apparaissent dans ce témoignage d'éducateur-référent recueilli par « Le média social » (2024) : *« J'ai une mission de soutien auprès des assistantes familiales pour les aider à comprendre et à décortiquer le comportement des enfants qu'elles accueillent, et pour leur proposer des axes éducatifs. voire pour réadapter leur fonctionnement, sachant que mon intervention reste toujours axée sur les besoins de l'enfant. Il y a également une part de contrôle, même si je n'aime pas trop cette notion, je préfère parler de veille sur les conditions d'accueil. Il y a par ailleurs tout un travail partenarial avec les autres acteurs amenés à intervenir auprès de l'enfant »*.

Ainsi, on voit des éducateurs dont la relation est de plus en plus distanciée avec les enfants, *« réadapter le fonctionnement des assistants familiaux »* et *« exercer une fonction de contrôle »*, le travail en partenariat étant réservé aux *« autres acteurs »*. On ne peut pas mieux caractériser la posture en surplomb de la plupart des éducateurs-référents, qui perdure encore dans bon nombre de services de placement familial. Une posture qui conduit à considérer les assistants familiaux comme des semi-professionnels, et certainement pas comme des travailleurs sociaux à part entière.

Il y a donc une véritable révolution culturelle et d'organisation à réaliser pour permettre d'exercer le métier d'assistant familial tel que la loi de 2005 l'a prévue. Malheureusement, nous nous en éloignons de plus en plus. Force est de constater que la dégrada-

tion des conditions de travail au sein des services de placement familial nous met d'avantage à distance de cette promesse de professionnalisation faite il y a vingt ans.

Ça dépend des référents enfants et ça dépend de la posture de l'assistante familiale. Moi, on m'a toujours traité d'égal à égal, mais parce que d'entrée, j'avais le même langage professionnel qu'eux.

L'assistante familiale, qui est censée être un travailleur social comme un autre, est toujours considérée comme un subordonné dans les relations avec l'ASE, avec le service.

Tous les gens qui travaillent notre agrément, tous les gens qui peuvent donner un avis sur ta façon de travailler sont forcément les assistantes sociales et les éducatrices avec lesquelles tu travailles. Donc si tu travailles bien avec elles, t'es le meilleur. Si t'es en désaccord un jour avec elles, t'es la personne à abattre. Là, il y a un sujet... S'il y a quelque chose qu'elles ont du mal à accepter, c'est qu'on les connaisse mieux qu'elles. En fait, moi, je dirais que la grosse difficulté, c'est de faire reconnaître vraiment notre place, notre statut par rapport à nos collègues. C'est vraiment la grosse difficulté qu'on a dans mon département.

La priorité, c'est de faire reconnaître l'assistant familial comme un travailleur social, comme c'est prévu, qu'on soit à la même hauteur qu'une éducatrice ou qu'une assistante sociale pour pouvoir échanger, pour pouvoir dire que dans une réunion de travail, c'est nous qui avons les enfants et on n'y est pas. Je ne sais pas comment on peut étudier un dossier sans que les personnes qui sont vraiment au cœur de l'affaire soient présentes. Ce n'est pas possible.

Ce qu'il faut qu'ils entendent, c'est qu'il faut qu'on travaille plus main dans la main. Même si on n'est pas d'accord. On a le droit de ne pas être d'accord. On en discute. Et on n'en discute pas forcément devant l'enfant quand on n'est pas d'accord. Justement on en discute entre adultes. Et on essaye de trouver ce qui va le mieux. Et ce qui est le plus adapté à l'enfant.

Alors, peut-être qu'on a un petit peu plus de considération quand même dans certaines réunions, genre des réunions de synthèse ou avant le placement, des choses comme ça. On nous écoute. Ce qu'on dit est assez important. Après, tout dépend des éducateurs avec qui on peut travailler. Moi, personnellement, je n'ai

jamais de soucis. J'ai toujours été relativement bien entendu dans ce que je pouvais transmettre. Mais oui, on a vraiment cet isolement.

Sur le département, il y a quand même des disparités. Il y a quand même des référents à eux qui prennent les assistants familiaux un peu comme un sous-métier, qui traitent les assistants familiaux comme des métiers en dessous d'eux, qui sont quand même les donneurs d'ordre.

Pour le dire plus crûment, vous avez quand même beaucoup d'éducateurs qui considèrent que, franchement, une assistante familiale, elle n'y connaît rien, elle n'a rien à apporter. Oui, elle n'a pas de bulbe, c'est ça. Et nous, c'est vraiment ce qu'on milite à montrer. Alors, effectivement, sur les anciennes générations, et puis il faut aussi être honnête que les anciennes, en tout cas chez nous, les anciennes générations, elles n'ont pas envie de cette place. Leur place de tata leur va très bien et elles n'ont pas envie de se prendre la tête avec autre chose. Mais, on a quand même toute une nouvelle génération qui arrive où, là, on les motive à prendre cette place et à être dans cette dynamique. Et on fait aussi beaucoup pour montrer à tout le service, y compris au directeur, y compris au service RH, à tout le monde, qu'on a du bulbe, qu'on n'est pas des neuneus, qu'on n'est pas des tatas.

Moi, je l'ai été, travailleur social. Les travailleurs sociaux, c'est comme les médecins. C'est quelque part un cercle fermé. Et donc, vouloir y faire rentrer un assistant familial qui, lui, n'arrive pas du tout du social, qui n'est pas du tout travailleur social et tout ça, déjà, là, il y a un problème. Parce que cet assistant familial, même si on nous dit qu'il a le secret professionnel, il a assis là-bas, il n'a pas un diplôme super reconnu. Les assistants familiaux, ils ne sont pas considérés comme des travailleurs sociaux, c'est pas une formation reconnue comme une assistante sociale, une éducatrice, une conseillère en économie sociale, enfin je veux dire, dans l'idée des gens, un travailleur social, c'est ça, et un assistant familial, ça n'en fait pas partie. D'ailleurs, je me rappelle quand j'étais de l'autre côté de la barrière, quand on faisait des réunions, quand il y avait des assistants familiaux et des intervenants à domicile, comme les aides à domicile et tout ça, il y avait des informations qu'on squeezait sciemment parce qu'on disait que ces gens-là, ils n'ont pas le secret professionnel.

C'est-à-dire qu'on a l'impression que les familles d'accueil, elles doivent se plier devant l'éducatrice qui devient une supérieure hiérarchique, alors que l'éducatrice de l'enfant, elle devrait être considérée comme plutôt un partenaire, une collègue de

travail. Et tout de suite, elle prend le dessus sur la famille d'accueil et il y a des injonctions qui font qu'elle est très mal vécue par les familles d'accueil.

Je demande à consulter le dossier ASE de l'enfant à ma référente, qui a vingt ans d'ancienneté à l'ASE. Chose à laquelle j'ai droit en tant que professionnel faisant partie de l'équipe, et puisque nos rapports, nous en tant qu'assistants familiaux, vont monter au juge des enfants Elle m'accorde un rendez-vous, mais elle veut superviser ma consultation du dossier. Je suis ulcéré. Je lui dis, mais tu te rends compte que je suis un collègue, je suis au même niveau hiérarchique que toi, j'ai les mêmes prérogatives que toi. Je dois avoir une consultation censurée et filtrée par toi.

La place que l'on peut avoir dans l'équipe pluridisciplinaire, c'est un sujet qui est récurrent. Moi, je vois, j'ai pu travailler sur trois territoires différents, trois fonctionnements complètement différents, trois places de l'assistant familial complètement différentes. Moi, ici, il n'y a pas de souci. Je vais dire, voilà, on a un échange avec l'éducatrice, les responsables de territoire, c'est fluide.

Ce n'est pas la difficulté des enfants. Oui, bien sûr, elle est là, et les enfants sont plus et plus compliqués, pour plein de raisons, mais vraiment, ce qui est le plus difficile... Si on avait l'impression d'être écoutés, je pense qu'on arriverait à trouver des solutions. Là, franchement, on a l'impression de ne pas exister, en fait. On existe pour accueillir un enfant, après, la qualité du travail, c'est autre chose.

Dans le département, il y a quand même des disparités. Il y a des référents à eux qui prennent les assistants familiaux un peu comme un sous-métier, qui traitent les assistants familiaux comme des métiers en dessous d'eux, qui sont quand même les donneurs d'ordre.

On travaille sur trois bassins différents, normalement on devrait travailler de la même façon, avec les mêmes directives, mais d'un bassin à un autre, en fonction des chefs, il y a des choses qui changent. Nous, sur notre secteur, effectivement, on a une bonne équipe de référents enfants confiés, mais qui est actuellement en souffrance à cause des arrêts maladie.

Ce qui participe à isoler davantage les assistantes familiales, c'est qu'en fait elles ne veulent pas dire à l'éducateur référent ou à leur service qu'elles sont en difficulté. Et du coup ça les isole encore plus parce qu'elles se disent : « Nous, de toute façon on ne va pas raconter ce qu'on fait parce qu'on est jugé. Ils vont nous dire qu'on travaille mal. Si on n'y arrive pas, qu'est-ce qu'ils vont dire ? » Et donc elles se mettent en retrait. Il y a cette mécanique un peu infernale qui se met en place.

Lorsque ce petit garçon devait voir sa maman, il vomissait et il se tapait la tête contre le sol pour ne pas y aller. Et là, la référente vous dit que c'est parce qu'il est heureux de voir maman. Et quand je dis non, elle me répond que je manque de bienveillance vis-à-vis de la maman. Moi, je lui dis que je ne vais pas avoir la bienveillance vis-à-vis de la maman, mais que je vais avoir la bienveillance vis-à-vis de l'enfant. Donc quand on travaille cinq ans comme ça, je ne sais même pas si on peut parler de travail, quand on est cinq ans avec une personne qui n'est pas d'accord avec votre façon d'être, et qui a pris fait et cause pour la maman, c'est compliqué.

Le manque de coopération s'observe aussi dans la participation systématique aux réunions de synthèse. Une réunion de synthèse rassemble à périodicité régulière (annuelle en général) les différents intervenants autour de la situation d'un enfant, notamment dans le cadre de l'accueil familial. Son objectif principal est de faire le point sur la situation de l'enfant, d'évaluer ses besoins et de coordonner les actions à mettre en place pour son bien-être et son développement.

La réunion de synthèse permet de **faire le point sur la situation de l'enfant** : évaluer les progrès, les difficultés rencontrées et les besoins spécifiques. Il s'agit d'**adapter le projet de l'enfant** pour répondre au mieux à ses besoins en tenant compte des avis de tous les intervenants. Enfin, la réunion de synthèse permet de s'assurer que toutes les parties prenantes aient une compréhension claire des enjeux et des décisions à prendre.

Moment important pour faire avancer le projet de l'enfant, la participation des assistants familiaux aux réunions de synthèse est pourtant loin de constituer le lot commun des pratiques mises en œuvre dans les services d'accueil familial.

Moi, en 6 ans, je n'ai pas l'expérience d'une synthèse. Ce n'est quand même pas normal non plus. Donc voilà, c'est là où il y a quand même des choses qui blessent.

Je pense que ça vient de la volonté des équipes, enfin de la personne qui gère l'équipe. On est considéré nous, assistants familiaux, différemment d'un endroit à l'autre. Moi je sais que sur mon secteur, j'avais du mal à intégrer les équipes de

synthèse, à me faire entendre en tant qu'assistant familial faisant partie de l'équipe, alors que sur un autre secteur je n'ai vraiment aucun souci.

Faire plutôt des synthèses tous les six mois, et pas tous les ans, c'est trop long une année. Avant de se mettre tous autour de la table, il se passe énormément de choses en un an pour un enfant. Pour moi, ça devrait être tous les six mois. Et que l'assistant familial commence à prendre la parole, pas le référent enfant, parce que c'est nous qui vivons avec lui au quotidien.

Les familles d'accueil, elles ne sont pas toujours intégrées dans l'équipe. Il y en a encore qui ne sont pas reçues aux réunions de synthèse. On ne prend pas en compte leurs épreuves. Il y a tout un tas de choses qu'il faudrait prendre en compte autour de l'enfant.

La considération, c'est-à-dire que l'éducatrice-référente ne m'impose pas les choses. Elle ne m'envoie pas de mail en me disant que c'est comme ça. Elle veut toujours qu'on en discute ensemble. Vraiment, c'est l'intérêt de l'enfant, mais c'est des prises de décision en commun. Il y a vraiment une communication entre professionnels, un vrai partenariat. C'est primordial. La réactivité aussi, c'est-à-dire que lorsque je sens l'enfant perturbé, par exemple, je prends tout de suite contact avec elle, ne serait-ce que par mail. Elle ne me donne pas une solution immédiate parce que personne n'a de solution à tout problème. Mais en tout cas, elle n'hésite pas à passer à domicile, rencontrer les enfants et puis aussi faire appel aux partenaires internes, psychologues, etc. On trouve vraiment des pistes de travail qui sont dans l'intérêt de l'enfant.

On l'a vu dans un précédent chapitre, l'arrivée de nouveaux profils plus diplômés, davantage habitués à des organisations du travail plus structurées, dans lesquelles les processus de travail basés sur la coopération et la co-construction sont clairement identifiés, bouleverse la donne. Cette évolution fondamentale oblige les services de placement familial oblige à repenser profondément le positionnement des assistants familiaux au sein des équipes.

Mieux intégrer les assistants familiaux.

Les pratiques professionnelles et les organisations du travail varient fortement d'un département à l'autre, voire d'un secteur à l'autre au sein d'un même département.

L'intégration des assistants familiaux n'est pas toujours forcément pensée comme une problématique à part entière dans les services de placement familial. Les raisons en sont

connues. Le travail à domicile ne favorise pas, par définition, l'intégration au collectif de travail. La dichotomie classique terrain-siège, que l'on observe dans bien des secteurs de l'économie est maximale dans le cas du service de placement, ce qui peut conduire à bien des incompréhensions. Comme le souligne X, la direction est souvent interrogée par les éducateurs qui ne manquent pas de critiquer parfois vivement la professionnalité de certains assistants familiaux et par ces derniers qui revendiquent un manque de soutien et menacent de rapporter le jeune immédiatement au service.

Les processus RH sont généralement réduits à minima, voire inexistantes : ainsi, dans des départements comme le Nord et les Côtes d'Armor, les assistantes familiales n'ont toujours pas de fiches de poste. Les entretiens d'évaluation annuels sont très rarement menés. Les organisations en protection de l'enfance demeurent de fait encore très archaïques, très éloignées de l'objectif de développer un sentiment d'appartenance et expérience positive de travail aux assistants familiaux.

Les services de placement familial fonctionnant pour la plupart en mode dégradé, ce type de préoccupation RH de moyen/long terme ne figure pas parmi les actions prioritaires et les urgences. Les référentiels de compétences sont souvent très généraux, favorisant les libres interprétations et les sources de conflit.

Or, toutes les organisations sont aujourd'hui particulièrement vigilantes à la qualité de vie au travail et au fait de veiller à mettre en place une véritable « expérience collaborateur », pour reprendre une terminologie RH, afin d'engager les salariés dans une relation positive avec l'institution, au service du bien-être des enfants confiés. Il n'y a aucune raison que la protection de l'enfance en général, et l'accueil familial en particulier, échappent à cette évolution.

La tendance générale qui ressort de l'étude peut se résumer en **un sentiment d'isolement important chez les assistants familiaux et un faible sentiment d'appartenance**, alimentés par divers facteurs liés à la nature du travail, aux relations distendues avec les institutions et parfois à un choix de retrait volontaire pour éviter les conflits relationnels. Certaines assistantes familiales adoptent une attitude de « vivons heureux, vivons cachés », préférant rester isolées pour éviter d'éventuels problèmes avec les services. Cette attitude de mise à distance avec le collectif de travail ne peut avoir que des effets négatifs pour le bien-être de l'enfant et la pérennité dans le métier.

Quand vous allez à la Maison des solidarités et que finalement, vous attendez dans une salle d'attente comme les autres usagers, vous ne faites pas partie de l'équipe non plus. Il y a plein de choses comme ça. Ce n'est pas grave en soi, mais ça montre qu'il n'est pas flagrant qu'on fait partie d'une équipe.

Ici, on a l'impression que les éducateurs, c'est les chefs. Et si les collègues ne s'entendent pas avec l'éducateur, elles se sentent attaquées tout le temps. Oui, et donc elles ont tendance à se replier un peu sur elles-mêmes.

On a proposé à notre responsable du Pôle Assfam de nous réunir entre collègues pour discuter de nos situations, en disant qu'on n'a pas besoin d'encadrement. On lui demande juste si on peut prendre une salle dans une MDS. Elle nous répond par courrier noir sur blanc : « vous êtes immatures pour vous réunir ». Vous vous rendez compte ? On est immatures pour se réunir, pour discuter de notre travail. C'est complètement infantilisant. Voilà. Et puis, notre association, c'est une toute petite association. Eh bien, elle ne leur plaît pas du tout. Et ils nous mettent des bâtons dans les roues en disant : « Votre association n'a pas lieu d'être. Vous faites quoi du secret professionnel ? Qu'est-ce qui se dit pendant cette association ? Qu'est-ce que vous en faites ? » En fait, ils ne veulent pas qu'on se réunisse.

Nous, on a le sentiment de travailler en équipe, on voit souvent les collègues de l'association, on les a souvent au téléphone, on arrive à se croiser très souvent, on arrive à se dégager du temps. Nous, on vit très bien notre métier. Maintenant, si vous allez interroger quelqu'un d'autre, peut-être que ce sera le contraire.

Il y a beaucoup d'endroits où le service est défaillant parce qu'ils n'ont plus assez d'équipe et que du coup, ça devient compliqué et que là, ça isole les assistantes familiales, mais à l'inverse, il y a aussi beaucoup de cas où les assistantes familiales s'isolent d'elles-mêmes. Et ça, ce n'est pas bon. En plus, je me méfie toujours parce que quand les gens s'isolent comme ça, on ne sait plus ce qui se passe à l'intérieur de la maison.

Pour lutter ces histoires de dysfonctionnement entre les référents et donc les assistants familiaux, on a décidé là depuis le début d'année de faire une réunion mensuelle avec les différents travailleurs sociaux, donc psychologues, éducatrices, assistantes sociales, assistants familiaux et direction. On est 25 autour de la table à trouver des solutions pour essayer de faire avancer et de travailler la main dans la main quoi. C'est quand même chronophage parce que forcément on y passe un temps et puis chacun, on va dire au départ, chacun tire un peu la couverture à soi par ses propres expériences. Mais l'idée c'est voilà, ce n'est pas de faire de l'individuel mais bien de faire du collectif et améliorer les compétences collectives.

Les points de difficulté principaux, c'est les discordances que nous avons d'un centre à l'autre, alors nous ici, les MDS, nous on les appelle des centres locaux : le département est divisé en 12 ou 13 centres locaux, et on va dire si tu travailles avec un centre local X, demain tu travailles avec un centre local Y, tu ne travailles pas du tout de la même manière ; c'est toujours des histoires de personnes qui façonnent le système à leur manière, ce qui se traduit des années après par des assistants familiaux qui se retrouvent à faire des trucs dans un centre local, puis ne pas les faire après quand on est dans un autre centre local, ce qui crée une impression de ne pas faire le même métier quoi.

Je me suis inscrite à des réunions de supervision entre assistantes familiales, qui sont très constructives ; ça m'apporte beaucoup dans ma pratique professionnelle. Cette année, je me suis inscrite dans un groupe où il y a tous les travailleurs sociaux, c'est-à-dire des référentes à eux, des intervenantes éducatives qui s'occupent des visites médiatisées ou des visites à domicile, et il y a même, dans notre groupe, des assistantes sociales généralistes. Du coup, je trouve qu'en comprenant les problématiques des uns et des autres, on peut mieux s'intégrer dans l'équipe.

Si les assistants familiaux allaient régulièrement à la rencontre des autres professionnels, et notamment dans les maisons des solidarités ; moi, je vois, j'y passe une fois par semaine. Une fois par semaine, je vais faire mes photocopies, j'envoie le courrier, je discute avec eux, je vais boire le café. Si j'ai une réunion l'après-midi, mettons à midi, je vais manger avec eux. Et tout ça, ça crée du lien et ça permet de faire tomber les barrières. Les assistants familiaux, ils auraient tout intérêt. C'est sûr que ça va leur demander du travail, de la confiance en soi, de ne pas avoir peur des référents, ne pas avoir peur d'aller les rencontrer. Mais je trouve que plus on sera là, plus on sera présents et plus on sera dans la discussion, on sera avec eux, on saura faire alliance quelque part avec eux et plus on sera reconnus.

On a demandé des temps de travail, justement, avec toute l'équipe pluridisciplinaire pour réellement prendre notre place, pour que tout le monde comprenne quelle est notre place. On vient d'ailleurs d'avoir dernièrement une formation commune avec les éducateurs, les psys, les chefs de service, les chefs de bureau, sur justement le thème de la place de l'assistant familial dans l'équipe pluridisciplinaire, et c'est vrai que ça remet des choses en place. C'est une place qu'il faut absolument qu'on prenne et qu'on travaille dans ce sens. C'est très important.

Moi, je m'impose en tant qu'assistant familial, en tant qu'assistant familial qui a été diplômé, qui estime qu'il a sa place aussi. Et je pense que c'est la manière dont nous on va prendre cette place et comment on l'amène. Moi, j'ai des collègues qui

vont facilement s'effacer, et je dis non, justement, ce n'est pas possible. On doit montrer qu'on est là, qu'on est un travailleur social, qu'on a notre place, sans être dans la revendication, mais en affirmant nos connaissances.

Ce que les éducateurs ont du mal à accepter, c'est qu'on connaisse mieux les enfants qu'eux. Moi, je dirais que la grosse difficulté, c'est de se faire reconnaître vraiment à notre place. C'est de faire reconnaître vraiment notre place, notre statut par rapport à nos collègues. C'est vraiment la grosse difficulté qu'on a dans mon département. C'est accentué par cette histoire par rapport aux agréments. Les agréments qui ne se font pas avec les PMI dans notre département mais qui se font avec nos collègues. C'est-à-dire avec celles avec qui on travaille au quotidien. Et donc forcément, quand tu es en désaccord avec ces personnes, forcément tu te dis, mon agrément, ça risque d'être tendu. Aujourd'hui, on est presque à la limite de l'éducateur, on est à la limite du soignant.

Les nouvelles générations d'« assistantes familiales », ayant exercé déjà un métier en première partie de carrière, expriment des attentes plus grandes en termes de reconnaissance et de conditions de travail... Elles peuvent mal vivre ce manque de considération. Peu d'actions dédiées sont mises en place par les services pour renforcer l'intégration et montrer aux assistants familiaux qu'ils font partie d'une organisation qui va au-delà de leur domicile personnel.

Pour ce faire, des solutions pour mieux intégrer existent, elles sont parfois proposées dans quelques départements : les formations croisées entre assistants familiaux, éducateurs et assistantes sociales, les réunions de partage d'expériences toutes fonctions confondues, les espaces de rencontre communs, l'aménagement d'espaces dédiés aux assistants familiaux dans le service, des lieux-ressource dédiés, l'organisation de moments de rencontres réguliers du service (quitte à leur donner un caractère obligatoire), l'équipement des assistants familiaux en téléphones portables professionnels ou en tablettes électroniques qui, au-delà de leur vocation fonctionnelle, marquent l'appartenance à l'institution... Autant d'éléments, qui peuvent sembler anodins, mais qui nourrissent le sentiment d'appartenance.

La Maison de l'accueil familial de Thionville, département de la Moselle.

Créée à titre expérimental, les objectifs de la Maison d'Accueil Familial de Thionville visent à proposer un lieu d'accueil, d'écoute et de convivialité pour les Assistants Familiaux, de ressources documentaires et éducatives (par la présence d'une équipe pluridisciplinaire), de réunions et de formations, à l'échelle territorialisée.

Le travail de la MAF vise le renforcement et le développement des compétences des assistants familiaux. Son action vise à « *développer la culture du travail en équipe, prérequis de la démarche PPE qui concilie intérêt de l'Enfant et travail avec les familles* ».

Lieu d'écoute, de partage et de ressource pour les familles d'accueil, « *les assistants familiaux peuvent venir quand ils le souhaitent du lundi au vendredi ou nous joindre à tout moment sur le téléphone d'astreinte en cas de gros souci à la maison... Nous avons une place de tiers qui est intéressante, car nous ne sommes pas l'employeur des assistants familiaux que nous accompagnons ici. Nous sommes donc dans une situation de neutralité* » (cité par Le média social, janvier 2024).

Cette initiative de « tiers-lieu ressource » pour les assistants familiaux constitue une expérimentation très intéressante à suivre et à mutualiser par les départements.

Faire vivre une expérience positive aux assistants familiaux, c'est savoir écouter leur voix pour comprendre ce qui leur est essentiel et y apporter des réponses à travers des réponses en termes d'organisation ou de dispositifs. Pour l'instant, dans de nombreux services, la voix des assistants familiaux est entendue comme une forte propension à se plaindre ou assimilée à une posture revendicative.

Or, identifier et agir sur « les moments essentiels » de l'assistant familial, que ce soit dans leur quotidien ou tout au long de leur parcours professionnel, permettrait d'améliorer nettement les conditions de travail.

Prenons par exemple la première année d'exercice du métier. Il s'agit là d'un « moment essentiel » dans la carrière d'un assistant familial. Alors que l'usage voulait que l'on ne confie qu'un seul enfant au salarié en tout début d'activité, il n'est pas rare aujourd'hui, que le nombre monte à deux ou à trois en raison de la rareté des places disponibles, avec des enfants souffrant de plus en plus souvent de pathologies complexes. Ces situations sont vouées rapidement à l'échec, à l'abandon de l'accueil et parfois à la démission du professionnel débutant.

Le département des Côtes d'Armor, pour tenir compte de ce moment particulier qui est l'entrée dans le métier, le dispositif ETAPE (Évaluation et Traitement Aide à la Protection de l'Enfance) afin de mieux accompagner les assistants familiaux.

Aider à la prise de fonction en année 1 : le dispositif ETAPE.

L'accompagnement renforcé de « l'ETAPE » apporte une aide à la prise de fonction durant la première année et un soutien dans des situations professionnelles difficiles grâce à une équipe décalée du SPF, donc sans risque de conséquence négative sur son emploi.

L'équipe des référents professionnels et les assistants familiaux ressources proposent différentes modalités d'accompagnement. Celui-ci peut être collectif ou individualisé. En complémentarité de cet accompagnement de proximité la collectivité propose aux assis-

tants familiaux des interventions soutenues, sur un temps limité, avec des professionnels extérieurs au SPF grâce au dispositif « ETAPE » et à la supervision.

On a un dispositif d'accompagnement qui s'appelle « ETAPE ». C'est financé par le département. Ce sont des éducateurs spécialisés qui nous rencontrent à des rythmes soutenus, surtout la première année d'activité : tous les quinze jours pendant un an. Et quand on a besoin sur des situations très complexes, on peut demander un accompagnement une fois par mois. Donc, ils viennent nous rencontrer. Ils ne rencontrent jamais l'enfant.

Une avancée significative : les Groupes d'Analyse de la Pratique. Embryonnaires il y a encore dix ans, les groupes d'analyse de la pratique se sont répandus dans la plupart des services de placement départementaux. Un groupe d'analyse de la pratique (GAP) en accueil familial est un espace d'échange et de réflexion destiné aux assistants familiaux afin de les aider à mieux comprendre et gérer les situations complexes qu'ils rencontrent avec les enfants placés. Les groupes sont généralement animés par un psychologue, un formateur spécialisé ou un superviseur extérieur.

Protéger et prendre soin des assistants familiaux.

Le métier d'assistant familial n'est pas toujours un long fleuve tranquille. L'accueil d'un enfant peut parfois se révéler compliqué et difficile à vivre. La rencontre entre une famille d'accueil et un jeune peut donner lieu à de très beaux moments, elle peut aussi se révéler chaotique, les crises ne sont pas rares et mettent les affects à rude épreuve. La charge mentale est élevée, accrue par un accompagnement souvent sommaire et lointain.

Or, la « clinique de l'accueil familial » – déploiement de ressources que met en œuvre l'institution pour entourer l'assistant familial, le soutenir, lui apporter un soutien psychologique suffisant pour passer les caps difficiles – constitue une ressource indispensable pour maintenir les assistants familiaux dans le métier et permettre à des enfants des parcours plus stables dans la durée.

On l'a vu précédemment, les assistantes familiales sont de plus en plus confrontées à des accueils d'enfants présentant des troubles sévères du comportement, des pathologies lourdes ou des handicaps importants, sans toujours avoir la formation ou le soutien adéquat pour y faire face. Le manque de places en structures spécialisées conduit à confier ces enfants à des familles d'accueil qui ne sont pas toujours armées pour cela. Plusieurs témoignages font état de la souffrance et de l'épuisement des assistantes familiales face à la difficulté de leur travail. Le manque de soutien, l'absence de relais et de temps de répit constituent des problèmes récurrents.

Le métier d'assistant familial, très prenant, peut aussi conduire à une certaine forme de désocialisation et d'isolement : les amis se font plus rares, les invitations hors de la

maison également, prendre un peu de temps pour soi finit par devenir un lointain souvenir.

Un autre aspect de la charge émotionnelle se trouve être encore plus fortement associé aux différents aspects du vécu professionnel : la détresse morale. L'ONPE (2024) le définit comme « *une forme de souffrance que ressentent les professionnels lorsqu'ils se trouvent face à des obstacles qui les empêchent d'agir selon leurs convictions éthiques, lorsqu'ils ne peuvent pas apporter le soutien qui leur semble nécessaire. Ce ressenti apparaît dans des situations de manque de ressources ou lorsque d'autres professionnels ou institutions prennent des décisions qui mettent les professionnels en contradiction* ». L'étude conduite par l'ONPE montre que les indices de détresse morale sont très élevés chez les professionnels en protection de l'enfance : 51% ont un score supérieur ou égal à 8/10 (détresse morale « intense »). Compte tenu du fort sentiment d'abandon et de défiance vis-à-vis de l'institution, il y a fort à parier que ces scores seraient très élevés chez les assistants familiaux (l'ONPE n'a pas prévu d'étude ad hoc pour cette population, ce serait pourtant utile).

Les entretiens que nous avons conduits en 2024 montrent que les services départementaux peinent à soutenir les assistants familiaux en cas de difficulté. La surcharge de travail des équipes éducatives, le turnover important des référents, et le manque de places en structures spécialisées peuvent indirectement laisser les assistants familiaux se débrouiller seuls face à des situations de plus en plus difficiles.

Pourtant, aujourd'hui, les situations de double vulnérabilité (handicap et mesure de protection de l'enfance) sont de plus en plus importantes (on les estime entre 20 et 30% des placements). Si l'on considère que plus de la moitié des assistants familiaux disposent d'un agrément pour l'accueil de trois enfants, on peut considérer que la majorité des professionnels sera amené à un moment à un autre, à accueillir un enfant présentant des troubles psychiques importants. Cette réalité constitue la toile de fond de l'évolution de l'accueil familial. Elle supposerait que l'on dispose de dispositifs d'accompagnement à la mesure de ce nouvel enjeu, proches de ceux qui ont été mis en place pour l'accueil familial thérapeutique.

Comme le souligne l'auteur de la note ONPE sur la détresse morale « *pour aider efficacement, il faut des moyens réels et un soutien organisationnel à plusieurs niveaux : individuel, collectif, institutionnel, et même politique. Ce sont ces différents niveaux d'analyse qui permettent de saisir la complexité du vécu des travailleurs sociaux. Pour véritablement améliorer leurs conditions de travail, il ne suffit pas de développer des compétences individuelles de régulation émotionnelle, il faut également transformer le climat de travail et les normes professionnelles* ».

Inutile de dire que nous sommes encore très loin du compte, même si certaines initiatives et expériences positives de soutien, permettant de lutter contre l'isolement et la souffrance au travail, sont mentionnées par les assistants familiaux :

- ★ **Soutien par les pairs et le parrainage** : des systèmes de parrainage entre assistantes familiales existent, permettant un échange et un soutien mutuel, notamment pour les nouvelles familles d'accueil.
- ★ **Supervision professionnelle** : la mise en place de supervision avec une intervenante extérieure est perçue comme un moyen d'améliorer la communication et de lutter contre l'isolement.
- ★ **Référents professionnels (ex. Haute-Savoie)** : dans ce département, des référents professionnels, distincts des référents enfants et n'ayant pas de lien hiérarchique, sont spécifiquement dédiés au soutien des assistantes familiales, ce qui est considéré comme une chance par rapport à d'autres départements.
- ★ **Initiatives locales en matière de relais** : des initiatives comme le binôme assistant familial/assistante maternelle dans certains départements visent à offrir des solutions de relais pour soulager les assistantes familiales.
- ★ **Des groupes ressources et des groupes de parole**, basés sur le volontariat, peuvent également offrir un espace de soutien.

J'ai vu une collègue, il y a deux ans, à qui on a confié deux adolescents, avec des grandes difficultés. Dès son arrivée, dès son recrutement, au bout d'un mois et demi, on s'est retrouvés à la rencontrer sur un groupe d'analyse de la pratique. Elle était effondrée, à deux doigts de la démission. Parce que toute seule, toute seule, perdue, se sentant complètement dépassée, mal, très mal, très mise à mal. Et puis bon, finalement, on lui a donné quelques petits trucs pour essayer de trouver à se faire encadrer. On l'a accompagnée par téléphone, et puis on lui a dit de prendre contact avec certaines personnes. Finalement, elle a tenu le coup. Il y a vraiment un manque de suivi et de soutien.

Moi, j'ai des collègues, mais quand je vous dis des rocs, c'est des rocs, c'est se mettre à pleurer devant le président du conseil départemental en leur disant on est à bout, on n'en peut plus. Je peux vous dire, ça vous prend aux tripes. Et à l'heure actuelle, ce qui est déroutant, c'est que certains professionnels de la psychiatrie ne vous accompagnent pas et peuvent en même temps vous mettre vos paroles en doute.

C'est quand même difficile de laisser des gens dans une telle souffrance, d'abord parce qu'à un moment ou un autre, ça va avoir des répercussions sur les enfants aussi, mais ce n'est pas possible. Vous voyez, il n'y a pas beaucoup de secteurs dans le travail aujourd'hui en France où on peut laisser des gens souffrir comme ça.

Première situation de ma femme, on s'est senti très seul, très longtemps. Voilà, un enfant qui avait des gros troubles et personne pour nous aider, nous épauler, nous

aiguiller. Là, on s'est senti seul. Et depuis qu'on a nos nouveaux éducateurs, le nouveau pôle d'assistance familiale aussi qui a été échangé, là, on a quand même l'impression, mais c'est pareil, si vous interrogez d'autres assistants familiaux dans le département, vous n'aurez pas ce retour.

J'ai un accueil qui est sûrement plus difficile parce qu'il n'y a aucun discernement.

Comment vous dire, une directrice d'école, c'est quand même l'autorité de l'école.. Et quand je dis qu'il a mis un coup de boule à la directrice, la question qu'on me pose, c'est oui, mais elle était sûrement à la hauteur de sa tête. Tout juste, si ce n'est pas de la faute de la directrice, c'est qu'elle a pris un coup de boule. Oui, c'est sûr. Et c'est ça, moi, qui me dérange un peu. À l'heure actuelle, des enfants qui ont des troubles, il n'y a pas de solution. Ceux qui ont des troubles, des handicaps, il n'y a pas de solution. Et tant que les familles d'accueil peuvent tenir, elles tiennent, mais avec un risque de se mettre en danger, de mettre l'enfant confié en danger, de mettre les autres enfants confiés en danger. On se sent seuls dans ces situations-là.

Nous, les collègues, ils ne peuvent plus extérioriser. On n'a plus de psychologues depuis plusieurs années au service. Chose que les collègues, les anciennes collègues que je côtoie, elles le disent. Avant, elles étaient en capacité d'aller voir le psychologue du service et de pouvoir échanger, de pouvoir poser ça. Donc, c'était hyper important. À l'heure actuelle, il n'y a plus ça.

Chez nous, le conseil départemental a quand même mis en place un groupe témoin, donc ce sont 24 assistants familiaux, volontaires aussi, qui se réunissent avec notre direction, avec notre service accueil familial et tiers, donc avec la cheffe de service, tous les mois, pour faire remonter les besoins du terrain et faire redescendre aussi ce qui arrive de là-haut et réfléchir à comment améliorer le métier, donc ça permet de nous rencontrer.

On a ce qu'on appelle un groupe ressource sur la base du volontariat. C'est un groupe de parole. On a dû faire qu'une fois tous les deux mois parce qu'on manquait de gens pour nous accompagner Et par contre, depuis quatre ans, on a de la supervision avec une intervenante extérieure. Et ça, c'est une fois par mois, trois heures chaque mois. On a longtemps réclamé et ça a vraiment permis de mieux communiquer et surtout de ne pas être trop isolée.

On a la chance d'avoir un système avec des référents professionnels qui ne sont pas nos supérieurs hiérarchiques et qui ne sont pas référents enfants, qui sont là vraiment pour nous, assistantes familiales. Et du coup, elles connaissent parfaitement la famille, les accueils qu'on a avec les difficultés. Et du coup, ce n'est pas les référents enfants qui vont nous appeler directement pour nous dire qu'on a besoin que vous preniez tel enfant. Ça passe par une commission qu'ils appellent la COFA, où là, les référents pros reçoivent les demandes, se mettent tous autour de la table et disent « Oui, là, ça peut mailler avec telle assistante familiale, là, ça ne peut pas le faire parce que cet accueil-là a vécu ça et on ne va pas en mettre deux dans la même famille qui ont vécu des incestes, par exemple. »

On bénéficie aussi, tous les 15 jours, on a un groupe de parole qui n'est pas obligatoire, avec des psychologues, où on peut échanger sur une situation, où on peut échanger, alors c'est confidentiel, ça reste dans ce groupe, ça ne sort pas du tout de ce temps de rencontre.

Ce que je trouve très important, il y a le groupe des paroles des conjoints. Ah oui, d'accord. On va dire une fois tous les deux mois. C'est vrai que c'est vraiment top, moi j'ai un mari qui est complètement dans mon travail, dans ce que je fais, de toute façon, comme dirait mon service, il n'est pas assistant familial, mais il le serait, ce serait pareil.

On est seul. On est seul. Il y en a une, elle m'a dit, avant-hier, elle m'a dit, j'ai quatre gamins, je n'ai vu personne depuis six mois. Mon Dieu. Vous vous rendez compte ?

Mais oui, l'isolement, il existe forcément vu notre activité. A l'association, on a essayé de casser ça en ayant régulièrement des rencontres. On ne peut pas appeler ça des GAP, parce qu'il faudrait qu'il y ait un psy. Nous, ce n'est pas des GAP, mais ça fait office. C'est-à-dire qu'on essaye de rassembler les assistants familiaux pour qu'ils puissent se pencher un peu sur leurs activités, leurs difficultés, autour d'un café. On fait des réunions, des journées récréatives où tous les assistants sont invités avec les enfants. On monte une dizaine de châteaux gonflables. On essaye de les rassembler le plus possible. Mais l'isolement, il existe malgré tout.

Des assistants familiaux, parce qu'ils n'ont pas tout à fait compris peut-être le nouveau système dans lequel on est là, ils ont tendance à ne pas vouloir venir aux réunions. Donc, il faut les motiver, les hyper-motiver.

Le truc qui est très bien chez nous, mais je ne sais pas si ça existe ailleurs, c'est nous, on a un autre dispositif d'accompagnement qui s'appelle « ETAPE ». C'est financé par le département. Ce sont des éducateurs spécialisés qui nous rencontrent à des rythmes soutenus, surtout la première année d'activité : tous les quinze jours pendant un an. Et quand on a besoin sur des situations très complexes, on peut demander un accompagnement une fois par mois. Donc, ils viennent nous rencontrer. Donc là, ils ne viennent rencontrer que la ou le professionnel. Ils ne rencontrent jamais l'enfant.

Je n'adhère pas du tout à ce type de groupe parce que, c'est ma vision, dans ce métier, il vaut mieux avoir des échanges avec un petit groupe de personnes en qui on a confiance parce que moi, je n'ai pas confiance en ces groupes de paroles, en fait. C'est là où tout est dit et tout peut être répété.

On est impliqué, c'est-à-dire les synthèses, on les fait ensemble, les concertations, on les fait ensemble, on échange par mail et on donne notre avis. Effectivement, en ce moment, on se sent un petit peu en souffrance parce que l'équipe référents enfants confiés est en souffrance, donc forcément, ça fait effet boomerang sur nous et sur les enfants.

Au niveau de l'institution du département, on a quand même une certaine communication. Chez nous, les associations sont vues en général trois ou quatre fois dans l'année, ensemble. Dans chaque bassin, on a chacun une chef assistant familial, donc on dépend pas du tout de liens hiérarchiques avec le chef protection, ce qui est plutôt pas mal parce que le chef protection est responsable des référents qui sont nos collègues, qui ne sont pas de nos supérieurs, et ça, ça fait toute la différence aussi.

Aujourd'hui, dans les groupes de parole, j'entends quand même plus de choses qui disent que la référente a fait son travail, la référente a écouté. Vous voyez, il y a quelque chose de plus cohérent. Alors, on a toujours, plus ou moins, des référentes qui ne vont pas être présentes. Qui ne vont pas vous communiquer avec vous. Mais après, ça reste quand même en marge. Je trouve quand même qu'il y a beaucoup moins de ça qu'avant. Donc pour moi, il y a une nette amélioration.

Michelle, à propos de son groupe de supervision.

C'est vraiment de l'échange et du conseil. La supervision, c'est trois heures par mois avec une intervenante, une superviseure qui était elle-même, il y a longtemps, référente-accueil. La première chose, c'est faire un tour de table pour voir si quelqu'un a quelque chose à raconter.

Cela peut être quelque chose de sympathique, une bonne nouvelle. Ou alors « *j'ai fait face à une situation difficile ce mois dernier avec un enfant, avec une famille, avec le service* ». Et si la personne le souhaite, elle développe. Ensuite, on donne notre avis. Elle peut repartir avec des conseils, une façon de faire, etc.

Des fois, on arrive à travailler sur deux situations et puis des fois pas. Des fois, on n'en fait qu'une parce que c'est trop compliqué, c'est trop lourd. Et c'est vrai que le superviseur nous donne des pistes. Et puis, le fait d'échanger entre collègues, sur une situation, on n'a pas tous le même avis, la même vision.

Celles pour qui on a vraiment des situations à apporter compliquées, elles repartent avec des idées auxquelles elles n'avaient pas du tout pensé. Une idée, comment s'adresser.

La dernière fois, c'était une collègue qui était en contact avec son responsable professionnel. Et après l'avoir écouté, on a dit non, mais tu ne t'y es pas pris de la bonne façon. Donc, on donne des pistes qu'elle peut utiliser, elle s'en saisit ou pas.

Mais je l'ai rencontré hier, elle m'a dit oui, vous aviez raison, je n'ai pas pensé à plutôt m'adresser à elle de cette façon, présenter les choses différemment.

Voilà, ça peut désamorcer des fois des conflits. Et puis aussi, des fois, oui, ça aide.

Moi, ce que je trouve dommage, c'est que ce soit uniquement sur la base du volontariat. Certaines, quand elles pensent supervision, elles pensent à surveiller, mais ce n'est pas du tout ça, c'est vraiment de l'échange et du conseil.

Une expérimentation de soutien prometteuse : le modèle ARC (Attachement Régulation des émotions Compétences).

Le modèle d'Attachement Régulation des émotions Compétences est un cadre théorique qui explore la façon dont les relations d'attachement influencent la régulation des émotions. Ce modèle est souvent utilisé dans le contexte de la psychologie du développement et de la protection de l'enfance. Il répond à différents besoins des familles d'accueil : enfant présentant des comportements très problématiques, situations à risque pouvant conduire à une réorientation de l'enfant, soutien des familles d'accueil en situation d'isolement ou d'épuisement. Grâce à cette méthode soutien, les assistants familiaux se sentent

plus conscients de leurs propres réactions, personnalisent moins les comportements, sont plus confiants et se sentent plus soutenus.

Le modèle convoque les concepts suivants :

1. **Attachement.** Ce concept se réfère à la liaison émotionnelle et affective que l'enfant développe avec ses figures d'attachement, typiquement les parents ou les personnes qui s'occupent de lui. Un attachement sécurisant favorise la confiance et la capacité à explorer le monde, tandis qu'un attachement insécurisant peut entraîner des difficultés dans les relations et l'autorégulation.
2. **Régulation des émotions.** Cela désigne les processus par lesquels les individus influencent leurs émotions, notamment leur intensité, leur durée et leur expression. La régulation des émotions est cruciale pour le bien-être émotionnel et social.
3. **Interactions entre attachement et régulation.** Le modèle postule que les expériences précoces d'attachement affectent directement la façon dont les individus apprennent à gérer leurs émotions. Un attachement secure permet à l'enfant d'apprendre à reconnaître, exprimer et regrouper ses émotions de manière constructive.
4. **Modèles internes de fonctionnement.** Les enfants développent des modèles mentaux basés sur leurs expériences avec leurs figures d'attachement. Ces modèles influencent la façon dont ils interprètent les situations émotionnelles et réagissent par la suite.

Dans le cadre de la protection de l'enfance, comprendre ce modèle aide les professionnels à identifier les besoins émotionnels des enfants placés. Cela permet de mettre en place des interventions qui favorisent des relations d'attachement sécurisantes et qui aident les enfants à mieux réguler leurs émotions.

Les programmes s'échelonnent en général sur plusieurs semaines. Chaque rencontre d'une durée de deux heures, permet de bénéficier d'un enseignement théorique, d'outils d'intervention concrets, de soutien aux familles d'accueil.

Expérimentations en France.

En France, plusieurs initiatives et expérimentations se basent sur ce modèle afin d'améliorer les pratiques en matière d'accueil familial. Quelques départements ont mis en place des formations pour les assistants familiaux, axées sur la compréhension du lien d'attachement et de la régulation émotionnelle. Ces formations leur permettent d'acquérir des outils et des techniques pour mieux accompagner les enfants placés. Certains projets expérimentaux intègrent ce modèle dans des interventions cliniques, où des psychologues travaillent avec les enfants et les familles d'accueil pour renforcer les compétences d'attachement et aider à la gestion des émotions.

Plusieurs départements en France ont commencé à expérimenter le modèle Attachement Régulation des Émotions Compétences (ARC) :

- ✦ **Le Var.** Ce département a mis en place des initiatives pour former les assistants familiaux sur les thèmes de l'attachement et de la régulation émotionnelle, intégrant le modèle AREC dans ses pratiques.
- ✦ **Les Côtes d'Armor.** Avec son dispositif ETAPE, ce département a commencé à explorer les liens entre l'attachement, la régulation des émotions et le développement des compétences chez les assistants familiaux.
- ✦ **La Haute-Savoie.** Des projets pilotes ont été lancés pour intégrer les principes du modèle ARC dans les formations destinées aux familles d'accueil, en se concentrant sur l'accompagnement émotionnel des enfants.
- ✦ **Le Rhône.** Ce département a également exploré des approches basées sur le modèle, avec des formations et des soutiens pour les professionnels de l'accueil familial.
- ✦ **Le Pas-de-Calais.** Des expérimentations ont été réalisées pour renforcer l'accompagnement des assistants familiaux dans la compréhension des dynamiques d'attachement.

Ces départements travaillent souvent en collaboration avec des chercheurs, des formateurs et des institutions spécialisées pour évaluer l'impact de l'intégration de ce modèle dans les pratiques d'accueil familial.

CHAPITRE V

Sous la menace constante des informations préoccupantes

La multiplication des informations préoccupantes (IP) concernant les assistants familiaux se répand à bas bruit au sein de la profession depuis quelques années. Un phénomène toujours largement méconnu des pouvoirs publics et des décideurs politiques.

Or, il s'agit d'un poison lent qui se diffuse aujourd'hui très largement au sein de la communauté professionnelle des assistants familiaux, générant angoisse et découragement. Les groupes FaceBook dédiés à la profession regorgent de témoignages relatant des situations d'accusations calomnieuses. Les associations d'assistants familiaux font régulièrement mention de ce nouveau facteur de précarité pour l'exercice du métier. Les fédérations d'assistants familiaux reçoivent de plus en plus souvent des demandes d'accompagnement et de conseils juridiques sur ce sujet sensible et complexe. Et tous les avis se rejoignent autour du même constat : depuis trois ans, les cas se multiplient.

Les informations préoccupantes constituent désormais une grande source d'inquiétude pour les assistants familiaux. Elles sont ressenties comme une épée de Damoclès en permanence au-dessus de leur tête, une « IP de Damoclès », pour reprendre l'expression d'usage dans le métier.

Cette angoisse collective est d'autant plus répandue qu'elle reste très peu documentée, pratiquement pas chiffrée, ouvrant ainsi la voie aux représentations les plus catastrophistes. Là encore, il serait pourtant facile aux départements de renseigner de manière quantitative et qualitative le phénomène. Il suffirait, par exemple, d'agrèger des données qui remontent jusqu'aux Présidents de Conseil Départemental, puisque ce sont eux qui signent la suspension de l'agrément. Une enquête un peu fouillée auprès des services de placement familial permettraient aussi d'en déterminer les causes. Quant aux Commissions Consultatives Paritaires Départementales (CCPD), elles pourraient fournir une mine d'informations précises sur le sujet. Reste évidemment à être en capacité aussi d'agrèger les données. Mais ici comme dans de nombreux domaines de la protection de l'enfance, les départements ont leurs référentiels propres. Ainsi, il est très difficile d'obtenir des statistiques précises sur les IP au niveau national car les cellules de recueil des informations préoccupantes (CRIP) ne les qualifient pas toutes de la même manière selon les départements. Là encore, en l'absence de données, difficile de penser une approche nationale sur le sujet.

En attendant, en l'absence de statistiques précises, l'opinion des assistants familiaux se forge à partir de deux convictions très angoissantes : d'une part, la certitude que personne n'est épargné, qu'il s'agit d'une menace constante dont vous serez victime un jour ou l'autre, d'autre part que les procédures qui l'accompagnent sont particulièrement injustes et brutales puisqu'à l'issue d'une procédure longue et douloureuse, 90% des informations préoccupantes concernant des assistants familiaux sont classées sans suite. Un chiffre qui, lui-même, fait office de référence dans la profession, sans que l'on sache bien de quelle source il provient. A la pénibilité intrinsèque au métier, s'ajoute la crainte permanente d'une possible « descente aux enfers ».

Car il est vrai que tout peut basculer très vite. Dès lors que la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes – quand l'information préoccupante a été recueillie par appel au 119 – estime en première analyse, sur la base des informations qui lui sont transmises, qu'il s'agit bien d'une information préoccupante au sens de l'article R.226-2-2, elle doit alerter le Président du Conseil départemental en vue d'une évaluation plus poussée. L'information préoccupante peut avoir été faite aussi directement auprès du département. En cas de suspicion de danger grave et immédiat pour l'enfant, « notamment dans les situations de maltraitance », le Président avise le Procureur de la République. L'information préoccupante, par principe de précaution, entraîne, en vertu du principe de l'intérêt supérieur de l'enfant, le retrait systématique et immédiat de l'enfant concerné, et la plupart du temps de tous les enfants accueillis chez l'assistant familial (ou le couple d'assistants familiaux), ainsi qu'une suspension administrative de l'agrément pour quatre mois maximum.

Conformément à l'article L.423-8 du Code de l'action sociale et des familles, une Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD) doit siéger dans un délai maximum de quatre mois afin de statuer sur la situation. Une indemnité compensatrice égale à 2,8 fois le SMIC horaire est prévue pendant quatre mois maximum, après quoi l'assistant familial est licencié ou réintégré. Comme bien souvent l'enquête pénale en cours n'a pas rendu ses conclusions, la CCPD est conduite à retirer l'agrément à l'assistant familial, ce qui provoque son licenciement.

En partant bien évidemment de l'absolue nécessité de protéger les enfants et d'appliquer le principe de précaution, la présomption d'innocence dont devraient bénéficier les assistants familiaux se transforme de fait en présomption de culpabilité.

Ces allégations de maltraitance, souvent soudaines – dans bien des cas, l'assistant familial ne sait pas de quoi il est accusé – et d'un caractère inexplicable, ont pour effet de déstabiliser les professionnels en profondeur, remettant en question leur compétence, leur intégrité et l'investissement qu'ils consacrent à l'accueil des enfants. Le sentiment de déception et de colère est immense, et l'expérience est comparée au fait de « se prendre un train » marquée par des enquêtes et un sentiment aigu d'injustice, laissant un stigmate durable sur leur réputation, leur existence et celle de leurs proches.

Face à cette menace, la réaction dominante est la peur et le repli sur soi. Cette précarité, cette peur et ce sentiment d'injustice contribuent à la souffrance au travail, à la dépréciation du métier, et découragent les potentiels candidats, ce qui est parfois délibérément minimisé par l'institution lors des sessions d'information. Les assistants familiaux touchés par des IP, même non fondées, subissent des traumatismes psychologiques importants. La perte d'emploi et les conséquences personnelles peuvent être dévastatrices. Certains collègues « ne s'en sont jamais relevés ».

Les IP, c'est en permanence, et les assistants familiaux, ils ont la trouille, le trouillomètre à zéro. Parce que le problème, et ça, il faudrait que ça change, c'est-à-dire que le principe de précaution, il prime sur la présomption d'innocence. Mais ça, ce n'est pas normal : normalement, la présomption d'innocence, ça devrait être pour tout le monde.

Par principe de précaution, on enlève tous les gamins, on fait les investigations. Bien entendu, la justice est longue, bien sûr, très longue, etc., ça dépasse largement les 4 mois, etc., etc., et puis, ils sont détruits. Et puis, oui, c'est ça, c'est-à-dire, ça a quand même un effet psychologique, comme me disent les gens, on a l'impression qu'il y a un train qui nous est passé dessus.

Il y a mieux encore : si le mari de l'assistante familiale est accusé, on demande à l'assistante familiale de quitter le domicile ou que le mari quitte le domicile pour continuer d'exercer. Moi, en tant que présidente d'association, j'ai eu des situations comme ça. Les assistantes familiales qui ont accepté ça pour pouvoir garder le gamin, je dis, mais vous êtes folles ou quoi ? Alors, soit vous pensez qu'effectivement, votre mari a pu, parce que ça peut arriver aussi, il ne faut pas se leurrer, ça c'est autre chose. Mais s'il n'y a pas photo, comment pouvez-vous mettre votre vie en l'air de cette manière ?

Et là, j'apprends que j'ai une IP sur moi... Alors là, je peux vous dire, c'est pareil, c'est quelque chose que vous prenez en pleine gueule, même si c'est un peu vulgaire ce que je vous dis, mais c'est la réalité.

Alors, non seulement quand il y a des IP, on se prend un train, et après, il y a les problèmes financiers, voilà, c'est une deuxième sentence, une deuxième punition. Au moins, pour celle-là, il faudrait arriver à régler le problème, c'est quand même vraiment une difficulté du métier.

l'IP qui te tombe dessus, c'est super risqué. Oui, c'est risqué. Et en plus, il faut le dire, c'est aussi un peu plus risqué quand on est un homme. Et c'est un peu plus risqué parce que forcément, on sous-entend malheureusement des choses.

On nous parle de présomption d'innocence. Ça existe en France pour les tueurs, pour tout ce que vous voulez, mais pas pour les assistants familiaux. En CCPD, il

n'y a que des dossiers d'IP comme ça mais ça ne débouche sur rien. La plupart du temps, c'est par le scolaire. C'est souvent l'école. Ensuite, parfois, c'est même des délations d'autres collègues qui ont eu l'enfant en relais et soi-disant l'enfant a dit des choses.

J'ai suivi des collègues qui ont mis quand même plus de deux à trois ans de procédure. Nous, le tribunal de X est tellement saturé que en fait ça peut mettre bien plus longtemps. Donc pendant ce temps-là, toute sa famille est malmenée. J'ai vu une collègue vouloir se suicider; elle et son mari, parce que c'était son mari qui était incriminé, comme quoi il y avait attouchement sur les enfants, sauf qu'elle a eu gain de cause, sauf que pendant ce temps, elle ne pouvait pas aller travailler. Elle habitait un petit village, donc on refusait de lui donner du travail, puisque la famille était mise à mal, même ses enfants au collège, ça a été terrible.

Donc voilà, ce jour-là, je tombe des nues. Je reviens à la maison, je m'en rappellerai toute ma vie. C'était la veille de mon anniversaire. Je peux vous dire, ce jour-là, je suis abattu, très abattu. Je ne connais pas les motifs mais la seule chose que je sais, c'est que j'ai une IP sur la figure. Et la seule chose que je sais, c'est que « C'est une soignante du jeune que j'accueille actuellement, qui a des troubles, qui a fait une IP en désaccord avec le reste de l'équipe ». Et voilà. Donc, c'est tout ce que je sais. J'ai un coup de fil de l'éducatrice de l'enfant concerné qui m'appelle l'après-midi, qui me dit « Écoutez, l'IP, vous n'auriez jamais dû savoir que vous l'aviez. Parce qu'elle n'est pas fondée ». Pareil, en me disant « On vous soutient. Vous ne devriez pas avoir ça. » Voilà. J'ai sept appels téléphoniques en peu de temps. Et tout le monde du service de l'ASE. Ils me disent « Vous ne devriez pas avoir une IP sur vous. Ce n'est pas normal. » Il n'y a pas de présomption d'innocence, mais moi, on ne me retire pas tout. On ne me retire aucun gamin. J'ai une IP, mais on me laisse les enfants à la maison. C'est un peu contradictoire aussi.

C'est arrivé pendant les vacances de Noël, et je n'ai retravaillé qu'aux vacances d'avril. Parce qu'avec la procédure, on a été reçu par les gendarmes seulement au mois de mars, et je n'ai retravaillé qu'aux vacances d'avril, fin avril. Mon fils partait au lycée très tôt pour être sûr que les gendarmes ne viendraient pas le chercher à la maison.

Effectivement, il y a une forme de précarité, voire de dangerosité pour les hommes, mais aussi pour les femmes d'ailleurs, parce qu'il y a beaucoup de femmes qui sont aussi « victimes », qui ont des informations préoccupantes. Je dis victimes

entre guillemets, parce que des fois, il y a des problèmes. Pour autant, il y a quand même beaucoup de dénonciations calomnieuses, y compris entre assistants familiaux.

Le problème de l'IP qui te tombe dessus, c'est que tu ne peux pas l'anticiper. il ne suffit pas d'être droit dans ses bottes et hyper pro... Personne n'est à l'abri !

Quand une information préoccupante survient, le choc est toujours très brutal. Pour les enfants, c'est l'interruption provisoire de l'accueil, en réalité définitive la plupart du temps. En quittant la maison dans l'heure, les jeunes abandonnent sans autre forme d'explication un lieu où ils ont parfois vécu de nombreuses années. On mesure assez bien l'ampleur du traumatisme subi.

Pour l'assistant familial, c'est souvent l'incompréhension, surtout face à une procédure jugée dévastatrice, sans humanité et d'une grande opacité. Dans de très nombreux cas, le professionnel ne sait en effet pas d'où vient l'IP, ne connaît ni son contenu, ni l'émetteur. Le monde peut s'effondrer en quelques minutes, sans que l'on sache pourquoi. C'est alors un grand sentiment d'abandon et de solitude qui domine.

Dans la majorité des situations qui nous ont été rapportées, la relation avec le service de placement familial devient alors beaucoup plus distante, ce qui accentue le sentiment d'être déjà reconnu coupable. Les assistants familiaux sont souvent contraints de prouver leur bonne foi, ce qui est perçu comme une humiliation totale. Dans ce climat de suspicion, l'assistant familial se retrouve souvent seul et peu préparé face à la complexité des procédures : demander son dossier administratif pour connaître les faits qui lui sont reprochés, consulter son dossier professionnel auprès du service, rechercher un accompagnement juridique, préparer le passage en CCPD en apportant des réponses à tous les points indiqués dans le dossier, recueillir des témoignages... Signe des temps, toutes les fédérations professionnelles ont renforcé considérablement leur assistance juridique intégrée à l'adhésion, afin de faire face à cette situation. Le manque de soutien psychologique pour les professionnels accusés est également déploré, même si les textes prévoient un accompagnement psychologique si l'assistant familial en fait la demande. Les associations d'assistants familiaux jouent aussi un rôle d'accompagnement et de proximité très important auprès des professionnels concernés.

Ce que tu faisais bien devient mal du jour au lendemain. Et puis, tu es seul. Il n'y a personne pour te défendre, personne pour te protéger ? Moi, j'ai côtoyé des gens, je pense à une famille en particulier et ils ne s'en sont jamais relevés. Et pourtant, ils ont été réhabilités totalement. C'est scandaleux.

Notre association réclame que quand il y a une IP, il y a forcément une commission ou une cellule de crise derrière qui se réunit très rapidement. Des fois c'est au téléphone. C'est censé être une commission qui se réunit très rapidement et qui prend la décision de retirer les enfants ou pas. En fait, nous, notre souhait, c'est qu'on soit présent dans cette commission. Pour pouvoir dire, oui, attention, là, vous prenez un risque parce que, ok, vous avez cette information, mais est-ce qu'on a vraiment tout pris comme renseignement ou pas, parce que souvent, ça va vite. Et vite et bien, ça ne va pas souvent ensemble. Nous, en fait, avec l'association, on souhaiterait être présent dans cette commission.

Nous, dans les CCPD, en tant qu'association on est présent avant, on est présent tout le long du chemin, et c'est rare quand la décision d'enlever l'agrément, elle aboutit. On se dit, si c'est défendable, on le défend. Après, dans l'association, on fait en sorte aussi de réfléchir de façon mature, c'est-à-dire que s'il y a vraiment une situation compliquée ou une chose à reprocher qui s'est produite, on ne défend pas, on défend vraiment les gens qui méritent d'être défendus, c'est tout. Ou pour qui il y a des suspicions mais il n'y a rien d'avéré. On ne vire pas un agrément avec des suspicions, il faut des faits.

Qui est à l'origine des informations préoccupantes ?

Aujourd'hui, la parole des enfants est beaucoup mieux entendue, ce qui constitue évidemment un progrès considérable. Dans le même sens, notre société est beaucoup moins tolérante aux maltraitements, sur les femmes au premier chef mais aussi sur les enfants et largement sur toutes les personnes vulnérables. De façon générale, les gens sont très certainement plus attentifs qu'avant, et c'est tant mieux, aux signes qui peuvent indiquer un comportement inapproprié à l'égard d'une personne fragile. Cette plus grande sensibilité explique sans doute en grande partie la hausse des informations préoccupantes et des signalements observés depuis quelques années.

Dans le détail, les informations préoccupantes qui visent des assistants familiaux proviennent principalement des sources suivantes : les parents des enfants confiés, les enfants confiés eux-mêmes, des éducateurs, des professionnels de santé dans les CMPEA, les professionnels de l'Education nationale (enseignants, infirmiers scolaires...), des dénonciations anonymes dans une moindre mesure. Le 119 n'est pas canal le plus utilisé, les services de placement familial étant souvent contactés directement. Plus surprenant a priori, les informations préoccupantes émanent parfois d'autres assistants familiaux, quand ceux-ci accueillent l'enfant dans le cadre de relais et que l'enfant leur rapporte des faits qui éveillent leur attention. Notons ici que la crainte de l'information préoccupante a

aussi pour effet de nourrir chez les assistants familiaux une forte suspicion et un a priori négatif vis-à-vis des accueils-relais qu'ils ne connaissent pas.

Le métier d'assistant familial s'exerce dans un environnement fortement émotionnel, dans lequel les traumatismes et les blessures narcissiques des enfants, mais aussi de leurs parents, sont profondes. La sociologue Nadège Séverac rappelle que les placements relèvent de décisions judiciaires que les parents contestent quasiment tous avec force, dans une forte opposition à l'institution. L'accueil d'un enfant intervient donc souvent dans un climat conflictuel. Par ailleurs, l'ensemble de la population, et donc les personnes en contact avec des enfants confiés, se façonnent autour de deux représentations qui dominent désormais le débat public : le sentiment qu'il y a trop de décisions de placement abusives et que les familles d'accueil sont maltraitantes. L'image des Thénardières n'est jamais bien loin. Enfin, les défaillances systémiques de la protection de l'enfance (selon l'expression du rapport Santiago, avril 2025) conduisent l'opinion à penser qu'il y a beaucoup plus de risques pour l'enfant à être confié à l'ASE qu'à rester chez ses parents. Tout cela crée un a priori négatif vis-à-vis de toute forme d'accueil institutionnel, le placement familial professionnel y compris.

J'ai connu des cas où l'information préoccupante venait des référentes éducatives. Entre assistants familiaux aussi, ça peut arriver. Par exemple, vous mettez un enfant en relais et vous prenez une information préoccupante parce que l'assistante familiale se dit « Il y a un truc qui ne va pas ».

Un enfant qui va mal, il peut aller dans une autre famille d'accueil en relais, être dans la plainte. Une assistante familiale, à minima, intelligente, essaie de discuter avec sa collègue et de voir ce qui se passe, pas de suite. Il y a parfois des histoires de règlement de compte, j'ai déjà vu ça.

Il y a toutes sortes d'IP et notamment celles émanant des parents qui n'acceptent pas le placement ou des mensonges racontés par les enfants accueillis contre lesquelles vous ne pouvez rien. On en ressort blanchi mais le mal est fait quand même. Le côté sombre de notre métier est bien cette épée de Damoclès que l'on a au-dessus de la tête.

Lors d'un premier placement, on a reçu une IP sur mon mari et mon fils majeur suite à des accusations d'attouchements sexuels faites par une fratrie pendant des vacances chez leur grand-mère. La grand-mère leur avait « monté la tête » et les avait forcés à dénoncer pour qu'ils ne retournent pas chez nous. La procédure a duré des mois ; les enfants, interrogés, sont revenus sur leurs paroles, confirmant

que leur grand-mère les avait forcés. Je n'ai pu retravailler que plusieurs mois après, mon mari et son fils ont été totalement traumatisés.

Dans le département, des collègues on fait l'objet d'une IP parce qu'ils n'ont pas respecté le protocole de la PMI. Quand tu leur demandes, ils ne sont même pas au courant qu'il y a un protocole, et encore moins ce qu'il contient. On pourrait peut-être éviter d'en arriver à une telle extrémité avec une bonne communication, non ?

Les écoles passent leur vie à faire des signalements d'informations préoccupantes. Des fois, à juste titre, c'est tout à fait justifié, mais des fois, sur une parole d'enfant un peu litigieuse. Et voilà, ils ont tellement peur de se retrouver accusés de ne pas avoir donné l'alerte qu'ils balancent des IP comme ça, sur des tout petits trucs, sur un dessin.

Il y a des parents qui font des IP contre les familles d'accueil. Et ça, alors, je ne veux pas dire qu'il faut que ça soit pris à la légère, et que ça soit passé à l'as, parce qu'il y a des fois où, malheureusement, on a quand même des cas de familles d'accueil maltraitantes, de familles d'accueil où ce n'est pas adapté, bon. Rien ne va. Il ne faut pas que ce soit balayé comme ça. Mais toute la procédure où aussi sec, on vient retirer tous les enfants, avec un traumatisme psychologique pour les enfants et où on se retrouve avec deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, dix mois d'enquête. Au final, des fois, ça ne débouche sur rien, sur un classement sans suite, mais en attendant, pendant trois, quatre, six mois, on n'a pas de travail, on n'a pas de salaire. Donc, je trouve que là aussi, il y a quelque chose à retravailler pour que ça soit plus sécurisé, quoi.

Pendant toutes les vacances, l'un des grands-parents leur a monté la tête, parce qu'il voyait qu'ils étaient bien, qu'ils se sentaient mieux, il leur a monté la tête en leur disant « Non, non, non, ce n'est pas votre famille, vous ne pouvez pas rester là ». Puis a fini par aller à la gendarmerie pour nous dénoncer, pour que les enfants disent que mon mari et mon fils, avaient commis des attouchements sexuels sur eux. Et on s'est retrouvés avec une IP, c'était notre premier placement, ça faisait trois mois que je travaillais, et on s'est retrouvés avec une IP sur le dos. Il y a eu enquête. Les gendarmes les a interrogés, ils sont revenus sur leurs paroles, et surtout une qui n'était pas trop d'accord a dit que ce n'était pas vrai, et que c'était leur grand-parent qui les avait forcés à dire ça.

Toutes ces informations, elles viennent souvent des collègues. C'est ce qui met à mal notre travail aussi. Parce qu'après, on se méfie de tout le monde. Même pour prendre des relais. Prendre des relais d'une collègue où ça s'est mal passé chez l'autre parce qu'il a dit ci ou ça, ça vous fait réfléchir quand même.

Répétons-le, chaque parole des enfants doit être écoutée, aucune ne doit être ignorée et laissée sans réponse. En revanche, il faut être pleinement conscient que le climat émotionnel complexe qui se joue en accueil familial doit non seulement être pris en compte, mais particulièrement bien analysé par les services départementaux dès la mise en accusation, quand celle-ci émane de l'enfant accueilli.

Les accusations calomnieuses sont de fait fréquentes. Elles font désormais l'objet d'analyses et de recherches qui permettent de mieux les comprendre. Ainsi, elles sont souvent inattendues et non préméditées par le jeune, peuvent se déclencher à l'occasion d'une déstabilisation liée à l'adolescence, voire à la fin de l'accueil, réactivant brutalement des traumatismes anciens. Elles sont fréquemment corrélées à une histoire de vie complexe, émaillée de traumatismes, de carences affectives profondes ou d'un environnement ayant compromis l'intimité de l'enfant, d'autres sont liées à des maltraitements effectives lors de la petite enfance. L'accusation peut être une répétition compulsive d'événements traumatiques que l'enfant ne parvient pas à conscientiser ou une tentative d'identifier et de se distancier du souvenir traumatique. Les enfants peuvent parfois accuser l'assistant familial alors qu'ils visent en réalité d'autres personnes, souvent leurs agresseurs initiaux qu'ils ne peuvent nommer directement en raison de conflits de loyauté. Ces éléments de contexte sont importants à prendre en compte et à analyser lorsque survient une information préoccupante.

Un climat d'anxiété et de vigilance continue qui vont à l'encontre des besoins affectifs des enfants.

La crainte d'être visé par une information préoccupante (IP) est une réalité omniprésente et une source d'inquiétude majeure pour de nombreux assistants. Un climat d'anxiété de vigilance accrue s'instaure, qui peut modifier profondément la manière de travailler des assistants familiaux : certains documentent tout par écrit – appels, mails, rapports – pour se « couvrir » et se protéger légalement. Les assistants familiaux se recommandent de « *tracer, tracer, tracer, tracer tout maintenant* ». Une distance affective et physique peut s'installer, particulièrement par les hommes assistants familiaux, pour éviter toute suspicion de comportement inapproprié, ce qui n'est pas sans conséquence sur les liens d'attachement avec l'enfant. La spontanéité des relations s'en trouve altérée, remplacée par une appréhension constante des conséquences de leurs actes.

Mon mari est très investi auprès des enfants. Il m'aide beaucoup. On partage la manière d'accueillir. Nous, on emmène les enfants partout avec nous. C'est pour ça que je n'ai souhaité n'avoir que des garçons. Oui, je comprends. Parce que mon mari participe, les emmène faire du sport, les aide dans la toilette. Je me suis dit oh la la la...

Si je me prends la tête à ce niveau-là, je ne travaille plus avec cet enfant pour le garder parce que ce n'est pas vivable. Si je me mets à y penser toutes les heures et si en plus je pense à ça, on ne peut pas tenir. On ne peut pas tenir. Alors, moi, je fonctionne différemment. Je me dis bon, si ça m'arrive, un jour, je me défendrai comme je peux ou j'arrêterai. J'essaie d'évacuer tout ça et de continuer à faire mon métier le mieux que je peux par rapport à mes ressentis, ce dont les enfants ont besoin. J'essaie de faire au mieux et puis de ne pas penser à ça. Mais je le vois, c'est pire en ce moment. C'est à tout bout de champ pour tout et pour rien.

J'étais en train de rédiger un e-mail pour sortir le parapluie, justement, par rapport à une jeune qui ment énormément en ce moment chez moi et dont, j'avoue, je me méfie. Donc, je sors le parapluie. Je l'ai dit hier au service. Je dis, je vous préviens, je vous envoie un e-mail. Je vous fais un tableau de la situation et voilà. Je dis, pourquoi, d'après vous ? Pour me protéger parce que je dis, je ne voudrais pas être la prochaine sur qui elle ment. Mais ça détruit la famille derrière. Moi, aujourd'hui, pourquoi je sors le parapluie ? Parce que j'ai un mari et un fils de quinze ans. Je ne vais pas détruire ni mon mari, ni mon fils, hors de question. Ce n'est pas un métier que je fais à tout prix.

De toute manière, on a tous une épée de Damoclès au-dessus de la tête, les hommes un petit peu plus, c'est vrai. Mon mari, depuis qu'il a commencé, tout ce qui est santé, hygiène, c'est moi qui m'en occupe. Jamais il ne s'occupe de ça, c'est sa manière à lui de se protéger. Les câlins, c'est non. C'est dommage, mais il se protège de ça, justement, pour ne pas qu'on l'accuse de « Oui, Tonton, il m'a fait un câlin », Alors, ça, il se refuse.

Je vois dans notre association, on a eu des collègues, nous aussi, pareil, qui ont eu une IP qui n'était pas fondée, une IP, pendant huit mois, ils n'ont été au courant de rien du tout, ils ne savaient même pas ce que c'était, mais on leur a laissé quand même les autres enfants, mais il y en a où on leur retire tout le monde, voilà, ils finissent par ne plus avoir de salaire, et après, on leur dit, ah bon, ben non, on s'est trompé, c'était rien, tout compte fait, non, non, bon, alors attendez, alors du coup,

vous avez combien de place, on va vous en redonner combien ? Comment imaginer reprendre des accueils normalement, après ça ?

Après notre IP, tous les enfants sont partis dans la journée. Il a fallu batailler de longs mois avec mon avocate, jusqu'au passage en CCPD. Finalement, on a récupéré l'agrément. Les enfants sont revenus à la maison, donc plus de dix mois après. Maintenant, j'ai tous les jours l'angoisse que le service vienne les chercher.

Après une IP, dans le meilleur des cas, tu sors blanchi, l'IP est classée sans suite. Mais le service ne fait aucun geste, il n'y a pas d'excuses pour le préjudice subi. Comme si ça ne nous avait pas détruit. Une responsable du service m'a juste dit « C'est les risques du métier ». En plus, tu sens que la confiance du service n'est plus là.

Les bonnes pratiques.

Certes, la possibilité d'une accusation calomnieuse de maltraitance fait partie des risques du métier d'assistant familial, c'est pour cela que son traitement doit être particulièrement rigoureux, dans l'intérêt supérieur de l'enfant mais aussi dans le respect du professionnel impliqué. Comme le rappelle une note de service d'un conseil départemental, « le traitement (d'un incident) nécessite une évaluation partagée multidimensionnelle et objectivée. Cependant, tout incident nécessite une intervention dans les meilleurs délais, voire sans délai lorsqu'il s'agit d'un signalement aux autorités judiciaires dans le cadre d'une infraction pénale ».

Pour traiter correctement ce type de situation, il faut s'attacher à trouver un équilibre entre appliquer le principe de précaution pour l'enfant – un impératif absolu – et garantir la présomption d'innocence du professionnel ainsi que la protection qui lui est due, en tant que salarié d'une organisation. Il faut qui plus est aller vite, dès l'apparition du problème, pour faire le tri entre ce qui relève de l'incident réel et ce qui relève du domaine professionnel, (des incidents de moindre gravité qui représentent une posture professionnelle inappropriée).

- ★ **Un traitement organisé et rapide** qui permet d'éviter, dans la précipitation, d'en arriver à des situations extrêmes (le retrait immédiat de tous les enfants, la suspension de l'agrément). Ces événements devraient être répertoriés et traités dans le cadre d'un protocole précis, avec des procédures co-construites en amont avec tous les acteurs impliqués. Certains départements, comme la Haute-Savoie, ont décidé de se saisir du sujet en éditant un guide de procédures détaillant la gestion des incidents en famille d'accueil. Le Syndicat FO propose la mise en place d'une commission ad hoc composée

de la direction, du référent ASE, de l'employeur, d'un représentant de l'équipe éducative, de la PMI, des associations professionnelles et des syndicats pour se réunir immédiatement (maximum 48 heures) en amont de toute décision de suspension afin de respecter le contradictoire et la présomption d'innocence.

- ★ Il faut de plus **savoir écouter l'enfant et l'assistant familial**, ce qui implique de communiquer en transparence avec ce dernier. On l'a vu dans les témoignages, c'est loin d'être le cas aujourd'hui. La jurisprudence évolue de ce point de vue plutôt dans le bon sens : en 2023, le Conseil d'État a suspendu des mesures de suspension et de retrait d'agrément pour des assistants familiaux car le président du conseil départemental avait refusé de fournir des précisions sur les faits de maltraitance reprochés, arguant le secret de l'instruction pénale. Le Conseil d'État a précisé que le secret de l'instruction pénale ne peut faire obstacle à la communication des éléments nécessaires pour que l'intéressé puisse se défendre utilement.
- ★ Le **maintien du salaire pendant la durée de l'enquête**, souvent bien supérieure à quatre mois, est une revendication importante des organisations d'assistants familiaux. Pour l'instant, l'article L.423-8 du code de l'action sociale et des familles prévoit l'octroi d'une indemnité compensatrice. L'assistant familial bénéficie ainsi d'une indemnité d'attente plancher qui est égale à 2,8 fois le SMIC horaire pendant quatre mois maximum. Des départements, comme en Corse ou en Saône-et-Loire, on fait le choix de maintenir le salaire pendant l'enquête, jusqu'à décision du Parquet. Ils constituent aujourd'hui l'exception.

Avant que les gens soient dénoncés, on demande au département, bien sûr on ne parle pas de choses graves, on parle de choses qui sont reprochées et qui peuvent être retravaillées, on va dire. Comme on n'a pas de référents, on a personne dans le département qui fait le job. Entre l'ASE et les assistants familiaux, il n'y a personne qui fait le job. Donc, en fait, c'est l'association à chaque fois qui dit attendez avant de lui mettre une IP, de la convoquer, laissez-nous y aller, on y va, on essaye de la remettre en piste et si c'est OK, si elle nous entend et qu'elle se remet en question, c'est parfait.

La direction du service m'appelle de temps en temps et me dit : on est au courant qu'il y a des trucs un peu bizarres qui se passent chez untel, est-ce que l'association peut intervenir ? Donc, j'ai dit oui, il n'y a pas de souci, on intervient. On prend rendez-vous avec l'assistante familiale ou l'assistant familial. Et donc, voilà, on lui dit bon, écoute, ta réaction professionnelle n'est pas en adéquation.

Les assistants familiaux qui font l'objet d'une enquête, continuent d'être indemnisés, payés, pendant la procédure d'une enquête. Quand il y a une suspension d'agrément, on a obtenu le maintien de salaire le temps de la procédure. Ça, on l'a obtenu. C'est quand même une sécurité, mais après, ce n'est pas tous les départements, c'est loin d'être tous les départements qui l'ont.

En Haute-Savoie, un guide gestion des incidents dans les familles d'accueil.

Le document est un guide de procédures élaboré en septembre 2024 pour la gestion des incidents dans les familles d'accueil, conçu par la Direction Générale Adjointe des Solidarités (DGA ASS) et la Direction Enfance Famille (DEF) du département de Haute-Savoie. Il vise à définir ce qui constitue un incident et à établir des procédures claires pour son traitement, en distinguant l'information de l'incident et en précisant les actions à entreprendre. Le guide met l'accent sur la coordination entre les services tels que les Services Enfance, la Protection Maternelle et Infantile (PMI) et le Service d'Accueil Familial et Tiers (SAFT), décrivant les étapes depuis la détection d'un événement jusqu'à la clôture de l'incident. Il aborde également les mécanismes d'arbitrage en cas de désaccord entre les services et la mise en place d'un comité de suivi pour évaluer l'efficacité de ces procédures.

Le guide propose une définition partagée de l'incident : **« L'incident est un événement qui vient porter atteinte aux conditions de prise en charge de l'enfant ou des enfants accueilli(s) et peut impacter leur intégrité physique et/ou psychique, leur développement, leur santé, leur sécurité, leur moralité et, dont la répétition pourrait mettre en cause la pérennité de l'agrément et/ ou les attendus professionnels de l'assistant familial. »** L'intérêt supérieur de l'enfant est central, et tous les services sont « collectivement garants des bonnes conditions d'accueil de l'enfant ». La contextualisation de l'événement et la prise en compte de la parole de l'enfant et de l'assistant familial sont impératives.

Ce qui ne constitue pas un Incident.

Le guide liste explicitement ce qui n'est pas un incident relevant de cette procédure spécifique, mais plutôt de l'accompagnement professionnel, de la formation, du recadrage, ou d'une sanction disciplinaire :

- ✦ La posture professionnelle inadaptée de l'assistant familial sans lien direct avec l'enfant (ex. : difficultés de communication, divergences de vues véhémentes).
- ✦ La faute professionnelle (ex. : non-respect du secret professionnel).
- ✦ La prise en charge lacunaire (ex. : difficultés liées à l'argent de poche, manquements dans les suivis).

- ✦ Les difficultés dans la prise en charge de l'enfant qui doivent être contextualisées et accompagnées.
- ✦ Les allégations des parents recueillies sans contextualisation.
- ✦ Les verbalisations brutes d'un enfant à l'encontre de son assistant familial (à prendre en compte et évaluer avant toute accusation/transmission).

Distinction entre Information et Incident.

Le guide établit une distinction claire entre « information » et « incident » et les documents associés : la « note d'information » et la « note d'incident ». Cette distinction est importante car, dans le cas des informations, elle permet d'éviter des réactions disproportionnées à ce qui relève plutôt de la gestion des ressources humaines.

- ✦ **Note d'information.** Utilisée pour des « événements singuliers qui interpellent et questionnent, sans être majeurs, le mode de faire de l'assistant familial, pour détecter les éventuels signes avant-coureurs d'un potentiel incident plus dommageable. » La répétition d'événements peut, à terme, constituer un incident. Elle peut être rédigée ou co-rédigée par le Service enfance, la PMI, le SAFT ou un assistant familial.
- ✦ **Note d'incident.** Conformément à la procédure interne du Département de la Haute-Savoie, elle est un « relevé d'informations relatives à un contexte, une organisation, une structure ou un professionnel en lien avec l'accueil ou l'accompagnement de mineurs. » Elle « met en évidence des dysfonctionnements explicites ou implicites d'une structure, d'un service, d'un établissement ou d'un professionnel, afférents à des mineurs. » Elle est rédigée par un Service enfance, PMI-PS ou SAFT et porte spécifiquement sur l'incident tel que défini.

La transparence, le dialogue et la communication, y compris avec l'assistant familial, sont des points d'appui essentiels dans le traitement des incidents.

Information et échanges avec l'assistant familial.

- ✦ **Préalable.** L'échange entre services est toujours préalable à la prise de contact avec l'assistant familial.
- ✦ **Modalités.** Les professionnels s'accordent sur « qui » informe l'assistant familial, dans quelle temporalité et selon quelles modalités. Le chef de service accueil familial et tiers (hiérarchique) est systématiquement associé, et une approche en binôme (avec service enfance, PMI prévention ou agrément) peut être envisagée.
- ✦ **Transparence.** Le service rédacteur d'une note doit informer l'assistant familial de ses inquiétudes, de la rédaction et de la transmission de la note. La parole de l'assistant familial doit être recueillie.



- ★ **Délai.** L'échange doit être rapide pour l'intérêt de l'enfant et la réalité de l'assistant familial (ex. : suspension de salaire). Un délai « raisonnable » de 10 jours doit être respecté.
- ★ **Traçabilité.** Le partage des écrits avec l'assistant familial doit être tracé (signature sur la note). Un compte-rendu des échanges doit également être formalisé.

Nos 15 propositions/chantiers pour relancer l'accueil familial et accroître l'attractivité du métier d'assistant familial

La plupart de ces propositions ne représentent pas un coût prohibitif pour les budgets publics et peuvent tout à fait s'envisager, y compris dans le contexte budgétaire très tendu que nous connaissons. Rappelons, si cela est nécessaire, qu'il s'agit en réalité d'un investissement pour l'avenir des enfants que la République a placé sous sa protection. En revanche, aucune de ces propositions ne pourra voir le jour en l'absence de volonté et de gouvernance partagées de la part des départements (ainsi que ses représentants Départements de France) et de l'Etat.

A - Sur la relance de l'accueil familial.

1. Organiser une conférence de consensus sur l'avenir de l'accueil familial.

La conférence de consensus constitue un bon véhicule institutionnel pour élaborer une vision et des objectifs partagés, à l'instar celle sur les besoins fondamentaux de l'enfant en 2014, qui a été très structurante pour l'élaboration des lois de 2016 et 2022. C'est un format qui peut être léger, facile à mettre en œuvre, et qui présente des conclusions à caractère très opérationnel.

Une telle réflexion permettrait peut-être de mieux articuler entre elles de nouvelles formes d'accueil en famille (l'UFNAFAAM co-anime un groupe de travail sur ce thème au CNPE) comme l'accueil bénévole, de mieux identifier les besoins des enfants entrant en accueil familial et de répondre à des questions aujourd'hui sans réponses : sommes-nous en train d'évoluer vers un accueil familial plus médicalisé ? Faut-il spécialiser davantage les assistants familiaux ? Quelles mesures incitatives pour recruter des familles d'accueil ou pour construire une offre de petites structures de type familial ?...

2. Lancer un programme national sur les données et sur l'évaluation de l'efficacité des dispositifs de protection de l'enfance.

En accueil familial comme pour le reste de la protection de l'enfance, il est essentiel que l'État et les départements s'accordent pour constituer une base de données probantes, à même de pouvoir enfin entrer dans des véritables démarches d'évaluation. On a parlé du caractère aléatoire du mix des places d'accueil, il y a bien d'autres sujets : davantage de données socio-économiques sur les enfants et les parents, des données précises consolidées sur les ruptures d'accueil, les informations préoccupantes... Il faut comme l'a dit François Sauvadet, Président des Départements de France, lors d'une récente audition à l'Assemblée Nationale, « objectiver » et mieux documenter les plans d'action. C'est un chantier prioritaire à nos yeux également.

3. Créer une plateforme numérique pour mutualiser les bonnes pratiques et les retours d'expérience.

Il ne s'agit pas d'un « gadget », mais d'une véritable nécessité. On ne peut pas à la fois dire que, dans un contexte d'« ASE bashing », il faut parler des expérimentations réussies et ne pas se donner les moyens pour le faire.

La diversité des pratiques dans les départements peut en effet aussi être considérée comme une opportunité. Les bonnes pratiques, les retours d'expériences, les innovations doivent être plus massivement partagées auprès des professionnels. Une plateforme dédiée permettrait de diffuser des contenus professionnels tenant compte des avancées récentes de la connaissance (théories de l'attachement, le numérique et la santé des enfants placés...), ou de terrain, de constituer des référentiels communs. Elle permettrait de partager des modes d'organisation favorisant le travail d'équipe, proposer des outils professionnels utiles aux personnels des services de protection de l'enfance. Elle serait ouverte aux institutionnels et aux professionnels.

Là encore, il ne s'agit pas d'un investissement démesuré. L'ANAP (Agence nationale de la performance sanitaire et sociale) a par exemple décidé de déployer un tel outil pour renforcer l'attractivité de ses métiers.

B - Sur l'attractivité du métier d'assistant familial.

4. Garantir l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire pour les enfants confiés et les assistants familiaux.

La suppression des disparités territoriales concerne à la fois les rémunérations versées aux assistants familiaux et les indemnités versées pour les enfants. Si depuis la loi Taquet le premier accueil a été revalorisé, les accueils suivants ont souvent été modifiés, évidemment à la baisse pour pallier la hausse obligatoire du premier. Les remboursements de frais et les sommes pour l'entretien des enfants sont également très différents d'un département à un autre, et pas toujours indexés sur l'inflation. Il faut travailler à l'harmonisation nationale des rémunérations des assistants familiaux et à l'harmonisation nationale des indemnités destinées aux enfants confiés en protection de l'enfance (alimentation, vêture, sport, cantine, école, loisirs, etc.).

5. Sécuriser le contrat de travail et clarifier le statut en l'alignant sur celui de la fonction publique territoriale.

La sécurisation du contrat de travail passe par la limitation des fluctuations de rémunérations, le respect des droits et des obligations légales, la mise en place du temps de répit sans perte de revenus. L'objectif est d'unifier et d'uniformiser le statut et les droits de l'assistant familial quel que soit son territoire de localisation, via l'application d'une convention collective nationale.

Les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales sont des agents non titulaires de ces collectivités. Ainsi le statut de ceux-ci est en priorité précisé par les articles L.422.1, L.423-3 à L.423-13, L.423-15, L.423-17 à L.423-22, L.423-27 à L.423-33-1 et L.423-35. S'ajoute ensuite le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents territoriaux contractuels, dont seuls quelques articles leurs sont toutefois applicables, par renvoi figurant à l'art. R.422-1 code de l'action sociale et des familles. Cette particularité les écarte souvent de certains droits (notamment en matière de protection sociale) accordés aux

salariés de la fonction publique territoriale. Les assistants familiaux devraient obtenir totalement le statut d'agent contractuel des collectivités qui les emploient et ne conserver que la procédure liée à l'agrément au sein du CASF, cette dernière était spécifique à cette profession.

6. Créer une prime d'installation pour les nouveaux assistants familiaux.

L'investissement initial nécessaire à l'aménagement du domicile pour accueillir un ou plusieurs enfants peut constituer un frein à la décision d'entrer dans le métier. Il faut en effet avoir la capacité financière d'installation en début de carrière car toute l'infrastructure du lieu d'accueil est financée sur les propres deniers du futur assistant familial : literie, armoire, matelas, alèse, linge de toilette, jeux éducatifs... Une prime d'installation pourrait ainsi exercer des effets positifs en termes d'attractivité.

7. Favoriser le cumul d'emplois.

Il s'agirait de permettre le cumul d'emplois aux personnes pouvant prendre des enfants – sous certaines conditions – en relais (vacances, week-end). L'un des points cruciaux tient à la difficulté de prendre des congés faute de familles-relais. Cette ouverture permettrait de leur procurer un complément de revenu et allègerait la charge des assistants familiaux en continu, elle constituerait aussi une porte d'entrée pour recruter de nouveaux assistants familiaux en continu.

8. Instituer un plafond de prises en charges de "situations" d'enfants/ éducateur référent.

La norme implicite est évaluée aujourd'hui au chiffre de 20/25 situations. Il s'agit de la rendre plus explicite au sein des services d'accueil familial. Or, dans de nombreux départements, ce nombre atteint 40 voire 50, nous avons identifiés des cas à 70 situations. Revenir à un nombre moyen de 25 améliorerait considérablement la qualité de vie au travail de l'éducateur et de l'assistante familiale. A notre sens, c'est une clé essentielle pour accroître l'attractivité du métier.

La disponibilité des référents éducatifs (ou éducateurs référents dans certains départements) pour accompagner les assistants familiaux constitue une question majeure (ONPE, 2015), centrale dans la pratique professionnelle de l'assistante familiale : ensemble, ils doivent effectuer un travail de précision autour des liens qui se tissent entre l'enfant et les membres de la famille. L'éducateur doit aussi assurer le maillage avec une équipe en réseau autour de l'assistante familiale. Si ces conditions sont réunies, la connaissance scientifique montre que le travail sur les problématiques de l'enfant produit des résultats. Quand l'éducateur-référent est débordé et travaille tout le temps dans l'urgence, que ce travail relationnel n'est plus réalisé collectivement, alors l'assistante familiale se retrouve isolée, elle et sa famille se trouvent dépassée.

9. Renforcer la qualité de la relation professionnelle assistant familial/éducateur référent.

La relation assistant familial/référent-enfant est décisive dans la bonne prise en charge des enfants. Il convient de **mener une véritable bataille culturelle au sein des services**, afin de réduire l'écart de perceptions qui subsiste souvent entre ces deux professions (pour résumer, les travailleurs sociaux ne reconnaissent pas ce statut aux assistants familiaux). Il faut multiplier les formations croisées, les réunions de partage d'expériences, les espaces de rencontre communs, intervenir dans les écoles de formations d'éducateurs en adaptant leurs programmes de formation... Aménager des espaces de partage et d'expression au sein des services (de nombreuses bonnes pratiques existent), des personnels-ressources pour rompre l'isolement. Organiser des moments de rencontre réguliers, quitte à leur donner un caractère obligatoire.

10. Rendre obligatoire le droit au répit.

Il faut passer de la faculté ouverte par la loi à l'obligation et à l'inscription dans le contrat de travail de l'assistant familial. C'est un levier d'attractivité important. C'est le seul moyen de contraindre les organisations à rechercher des solutions qui soient bénéfiques à la fois aux familles d'accueil et aux enfants : la possibilité d'un accueil-relais régulier et familial pour l'enfant constitue pour lui un « port d'attache » supplémentaire, essentiel dans son parcours de vie. Le regard d'une famille-relais est lui aussi très intéressant dès lors qu'il est bien articulé au travail du reste de l'équipe pluridisciplinaire.

11. Rendre obligatoire la présence d'un assistant familial durant la procédure d'agrément.

Nous constatons un départ régulier des assistants familiaux dans les six premiers mois de leur prise de fonction. Il faut aux différents stades de la procédure, notamment lors de la première réunion préalable à l'agrément, systématiser la présence des assistants familiaux afin de répondre à des questions pratiques (disponibilité, adéquation du lieu personnel et professionnel, intégration au sein de la famille-conjoint(e), enfants, proches) mais également à des questions d'organisation avec l'équipe, de situations d'urgences, d'accompagnement. Il est important d'informer de manière transparente et responsable le candidat afin que l'écart entre ce qu'il imagine et ce qu'il vivra soit le plus réduit possible, évitant ainsi les démissions précoces, de plus en plus observables dans les départements.

12. Renforcer les contrôles en créant un corps indépendant d'inspection et de contrôle.

Il n'est pas acceptable que 60% des assistants familiaux n'aient jamais été contrôlés, notamment lorsqu'il s'agit de professionnels ayant moins de 5 ans d'expérience (le chiffre s'élève à 78%). A l'inverse, il est difficile d'imaginer que les éducateurs et autres professionnels en contact régulier avec l'assistant familial puissent à la fois se positionner comme collègues et responsables de cette fonction de contrôle.

Nous préconisons donc de créer un corps indépendant d'inspection et de contrôle, qui exercerait trois missions :

1. une mission de contrôle proprement dite ;
2. une mission « formative » d'évaluation des compétences et d'accompagnement professionnel ;
3. une mission de traitement des informations préoccupantes visant des assistants familiaux.

13. Instruire la problématique des Informations Préoccupantes via une mission de l'IGAS.

Il faut travailler à une visibilité plus grande en ce qui concerne le nombre et le traitement des Informations Préoccupantes, véritable épée de Damoclès pour les assistants familiaux. Un phénomène bloquant en termes d'attractivité, qui doit être mieux documenté et analysé.

L'IGAS devrait être missionnée pour instruire ce sujet objet de tous les fantasmes, autour duquel règne la plus grande opacité dans les départements. Il y a une réflexion approfondie à conduire et une voie de conciliation à trouver entre la reconnaissance inconditionnelle de la présomption d'innocence des assistants familiaux et la prise en compte totale et nécessaire de la parole des enfants.

14. Élargir l'accès à la profession aux hommes grâce à la promotion du travail en couple.

La professionnalisation croissante du métier conduit à penser différemment l'accueil familial : pas uniquement via l'assistant familial et sa famille mais aussi via une cellule familiale professionnelle (un couple d'assistants familiaux). La cellule professionnelle familiale entérinerait une évolution importante du métier ces dernières années : sur les 10% d'hommes actuellement en poste, les 2/3 ont rejoint leur conjoint dans la profession.

Le développement du travail en couple présenterait de nombreux avantages :

- ✦ Une organisation beaucoup plus fluide du travail.
- ✦ L'aménagement plus facile des temps de repos et des temps de répit pour les deux assistants familiaux qui travaillent à domicile.
- ✦ L'augmentation du nombre de places disponibles pour accueillir des enfants dans un cadre stable et sécurisé.
- ✦ Une représentation moins « genrée » du métier d'assistant familial tout en s'ouvrant un peu plus aux hommes, tendance déjà en oeuvre actuellement dans le métier.

Cette forme de travail pourrait concerner en priorité des personnes en seconde partie de carrière (45-64 ans) et serait une manière intéressante de donner des perspectives



professionnelles à des seniors. Des mesures incitatives sont à rechercher pour favoriser cette forme d'accueil.

15. Lancer une campagne nationale d'image et de recrutement pluriannuelle sur l'Accueil familial et ses métiers (à l'image de la campagne Métiers de la petite enfance), afin d'amplifier et donner de la cohérence – sous forme de campagne-ombrelle aux actions de recrutement des départements conduites de manière ciblée.

Bibliographie

- Prévenir les ruptures dans les parcours en protection de l'enfance.* Antoine Dulin, CESE, 2018.
- La protection de l'enfance. Une politique inadaptée au temps de l'enfant.* Cour des comptes, Rapport public thématique, novembre 2020.
- Rapport d'information déposé par la mission d'information sur l'aide sociale à l'enfance,* Assemblée Nationale, 2019. Rapporteuse : Perrine Goulet.
- Rapport d'enquête sur les manquements des politiques publiques de protection de l'enfance,* 2025. Rapporteuse : Isabelle Santiago.
- Baromètre national de la qualité de vie et des conditions de travail des assistants familiaux,* Nathalie Chapon, 2022.
- Des solutions innovantes pour les acteurs de l'enfance protégée. Une approche écosystémique qui peut changer la donne,* Banque des Territoires, janvier 2025.
- La protection de l'enfance est en danger. Les préconisations du CESE.* Rapporteurs Josiane Bigot et Elisabeth Thomé. CESE, octobre 2024.
- Sous la direction de Nathalie Chapon et Silvio Premoli, *Parentalité d'accueil en Europe, regard théorique et pratique professionnelle.* Presses universitaires de Provence, 2018.
- Nathalie Chapon, *Parentalité d'accueil et relations affectives,* Presses universitaires de Provence, 2014.
- Catherine Sellenet, *Vivre en famille d'accueil, à qui s'attacher,* Belin, 2017.
- Nadine Duragnon, Fali Nem, Laurence Moschetti, *Soutenir l'accueil familial,* Erès, 2024.
- Christophe Dadouche et Pierre Verdier. *La protection de l'enfance, un droit en mouvement,* Berger-Levrault, 2023.
- Maurice Berger, *L'échec de la protection de l'enfance,* Dunod, 3ème édition 2021.
- Daniel Coum, *Repères pour le placement familial,* 2010, Erès.
- Stéphane Durin, *Protection de l'enfance, nouveaux modes de prise en charge.* Territorial éditions, 2023.
- Catherine Sellenet, conférence sur l'attachement. Disponible sur Youtube, 2016.
- Anne Oui. *Aide-mémoire, assistant familial,* 3^e édition, 2019.
- Myriam David, *Le placement familial, de la pratique à la théorie,* Dunod, 2019.
- La professionnalisation des assistants familiaux,* par Laurent Cambon, ESF, éditeur, 2013.
- Prévenir ou protéger, faut-il choisir, la PMI, entre prévention en santé et protection de l'enfance,* sous la direction d'Ophélie Berger, Erès.
- Nada Abilhamma Masson, *En mal d'un chez-soi. A l'écoute de la parole des jeunes de l'ASE,* Erès, 2012.
- Charge émotionnelle et vécue professionnelle en protection de l'enfance,* au NPE Synthèse, numéro 21, février 2025.
- ONPE, *Penser petit. Des politiques et des pratiques au service des enfants de moins de 6 ans confiés,* mars 2019. Rapport d'études coordonné par Anne Oui.
- ONPE, *L'accueil familial : quel travail d'équipe,* Rapport d'études coordonné par Anne Oui, 2015.
- Catherine Sellenet, *L'accueil familial au prisme des attachements multiples, pluriel,* Empan, 2021.
- Nathalie Chapon. *Différentes modes de suppléance en famille d'accueil. Quelle relation entre l'enfant confié, ses parents et sa famille d'accueil.* Revue des politiques sociales et familiales, 2018.
- Gérard Neyran, *Reconnaissance de la parentalité d'accueil et débats sociaux.* Dialogue famille et couple, numéro 234.
- Daniel Coum, *Quelle famille pour l'enfant déplacé ?* Dialogue famille et couple, numéro 234.
- Nadège Séverac, *Faire devenir autonome, un paradoxe à travailler ensemble,* Empan, 2021.
- Sandra Onysko, *L'accueil familial en protection de l'enfance, observation et enjeu d'évolution du statut de l'assistant familial,* UFNAFAAM Empan, 2021.
- Florence Baruche et Daniel Coum. *L'accueil familial en question.* Dialogue famille et couple, 234.
- Anne Oui et Gilles Séraphin. *L'accueil familial comme laboratoire du CARE,* dans Etudes, 2016.
- Daniel Coum, *Se séparer pour être en lien, la question de la séparation en placement familial,* dossier Une théorie de l'accueil familial.
- Serge Escots, *Enjeu clinique de l'accueil familial, de la protection de l'enfant, pour une professionnalisation du dispositif,* Dialogue 2021, numéro 234.



Siège administratif

16 place du Colonel Parisot, 32290 Aignan

Tél. : 05 62 09 07 27

E.mail : contact@ufnafaam.org

Site : www.ufnafaam.org