

**LES DOSSIERS DE LA DREES**

---

N° 134 • janvier 2026

# Étude qualitative sur les conditions d'exercice du métier d'assistant familial

Cécilia Barbry, Anne Desrues, Chrstian Laubressac, Lou Titi (Asdo Études), Elise Amar, Tedjani Tarayoun, Klara Vinceneux (Drees)



# Étude qualitative sur les conditions d'exercice du métier d'assistant familial

Cécilia Barbry, Anne Desrues, Christian Laubressac, Lou Titi (Asdo Études), Elise Amar, Tedjani Tarayoun, Klara Vinceneux (Drees)

Remerciements : Myriam Bouhoute, Isabelle Leroux, Constance Morel-Jean, Leslie Yakan (Drees)

---

Retrouvez toutes nos publications sur : [drees.solidarites-sante.gouv.fr](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr)

Retrouvez toutes nos données sur : [data.drees.solidarites-sante.gouv.fr](https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr)



# SYNTHÈSE

---

Dans le système de protection de l'enfance, l'accueil familial constitue l'un des principaux modes d'accueil des enfants pris en charge au titre de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Malgré son rôle central dans le système de prise en charge au titre de l'ASE, le métier d'assistant familial est longtemps resté mal défini d'un point de vue législatif. Sa pleine différenciation avec l'assistance maternelle n'est que très récente et les contours de l'activité sont longtemps restés opaques. Néanmoins, des évolutions législatives importantes sont intervenues ces vingt dernières années, en particulier avec la loi du 27 juin 2005, dont l'objectif consistait à accroître la professionnalisation de l'activité. Cette professionnalisation de l'accueil familial constitue une spécificité française. Le choix du législateur de faire de cette activité une profession à part entière ne va pas de soi, tant l'intrication entre sphère privée et sphère professionnelle perturbe les repères habituels en matière de droit du travail. Ce mélange des registres vient questionner tant les conditions de travail dans leurs aspects très matériels – temps de travail, rémunération, congés, etc. – que la question de la posture professionnelle. Dans ce contexte, une étude qualitative portant sur les conditions d'exercice de la profession d'assistant familial a été menée en 2016. Ce dossier en présente les principaux résultats.

Cette étude, associée aux données disponibles dans l'enquête Aide sociale de la Drees, permet de décrire le parcours et le métier des assistants familiaux en France<sup>1</sup>. Elle est depuis complétée par les résultats de l'enquête quantitative menée par la Drees en 2021<sup>2</sup>.

Fin 2024, 35 % des enfants confiés à l'ASE, soit 71 800 enfants, sont accueillis par un assistant familial en France (hors Mayotte). Ils étaient 36 % fin 2023 (72 700 enfants) et 53 % fin 2012 (73 100 enfants). Parallèlement, le nombre d'agrèments d'assistants familiaux a diminué de 8 % entre 2012 et 2023, pour s'établir à 49 500 fin 2023.

La très grande majorité des assistants familiaux sont des femmes et le nom de la profession pourra être accordé au féminin en application de l'accord majoritaire. Toutefois les hommes sont de plus en plus nombreux à accéder au métier. Ainsi, en 2023, 88 % des assistants familiaux employés par les conseils départementaux sont des femmes, contre 94 % en 2010. L'âge d'entrée dans la profession est élevé, et l'âge moyen des assistants familiaux augmente avec le temps. Ainsi, les moins de 45 ans ne constituent que 16 % des effectifs en 2023, contre 20 % en 2010. À l'inverse, les assistants familiaux âgés de 60 ans ou plus représentent 28 % des effectifs en 2023, contre 17 % en 2010. En 2023, les assistants familiaux employés par les conseils départementaux ont, en moyenne, 54 ans.

L'étude qualitative menée en 2016 dévoile que l'accession au métier s'est rarement faite par hasard : il s'agit d'une profession à laquelle on accède le plus souvent par proximités, et que l'on découvre *in vivo*. Cette proximité peut être amicale, familiale ou plus lointaine. Elle peut également être professionnelle : une part élevée des personnes rencontrées étaient auparavant assistantes maternelles et ont connu le métier par la proximité historique entre les deux professions. L'envie d'exercer ce métier est également parfois induite par une histoire personnelle (parcours à l'aide sociale à l'enfance, perte des parents durant l'enfance, etc.).

L'exercice de la profession nécessite l'obtention d'un agrément auprès du conseil départemental. Bien que le passage de l'agrément soit, le plus souvent, considéré comme nécessaire et légitime par les assistantes familiales<sup>3</sup>, il constitue généralement une étape difficile à vivre pour les candidates rencontrées en 2016. La plupart des professionnelles interrogées en 2016 soulignent l'opacité de la procédure, la crainte d'être jugée, ou encore l'inquiétude liée à l'implication de l'ensemble de la famille. L'enquête quantitative menée par la Drees en 2021 donne un constat plus positif : seulement 12 % des assistantes en activité en 2021 ont jugé difficile ou plutôt difficile la procédure dans son ensemble, 15 % les entretiens et 10 % les visites à domicile. Ceci pourrait traduire l'amélioration induite par les lois successives visant à faciliter les passages de l'agrément, en clarifiant sa procédure.

En 2015, les assistantes familiales ne mettent généralement pas en place de stratégie raisonnée au moment de choisir leur employeur. En premier lieu, elles postulent le plus souvent auprès du conseil départemental, qui leur apparaît comme l'employeur naturel et le plus sécurisant. D'autres font le choix de candidater auprès de l'ensemble des employeurs présents sur leur territoire, puis privilégient l'employeur le plus réactif. Au 31 décembre 2023, 34 300 assistantes familiales sont employées par les conseils départementaux et autres collectivités territoriales en charge de l'ASE, en France. En 2021, les assistantes familiales employées par les services associatifs

---

<sup>1</sup> L'enquête nationale menée par la Drees en 2021 auprès de 5 000 assistants familiaux a permis, par ailleurs, de mieux connaître leurs caractéristiques sociodémographiques, leur emploi, leur parcours et leurs conditions de travail. Elle a fait l'objet de trois publications (Le Rhun, 2023, 2024, 2025).

<sup>2</sup> Le Rhun, B. (2023). *Les assistantes familiales en 2021 : qui sont-elles ?* Drees, Études et Résultats, 1291 ; Le Rhun, B. (2024). Près de la moitié des agrèments des assistantes familiales les autorisent à accueillir trois enfants. Drees, Études et Résultats, 1304 ; Le Rhun, B. (2025). Le métier d'assistante familiale, une implication de l'ensemble des membres de la famille. Drees, Études et Résultats, 1360.

<sup>3</sup> La profession est très fortement féminisée (neuf assistants familiaux sur dix sont des femmes). En application de l'accord majoritaire, le nom de la profession sera accordé au féminin dans la suite de ce dossier.

représentaient 12 % des effectifs totaux en France métropolitaine, soit près de 5 000 professionnelles, selon l'enquête nationale sur les assistantes familiales.

La loi de 2005 a permis d'étoffer le dispositif de formation des assistants familiaux, en renforçant les heures de formation obligatoires – désormais de 300 heures – et en instituant un Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF), auquel peuvent prétendre les professionnels après avoir suivi la formation. L'obtention de ce diplôme n'est cependant pas indispensable à l'exercice de la profession. 34 900 personnes se sont inscrites à cette formation entre 2006 et 2023 et, au cours de la même période, 27 500 personnes ont obtenu le diplôme. Alors que les hommes ne représentaient que 9 % des diplômés en 2010, ils représentent 17 % des diplômés en 2023. La quasi-totalité des professionnels ayant eu l'occasion de bénéficier de cette formation en soulignent avec force l'intérêt et la plus-value. La formation leur permet d'abord d'acquérir une compréhension plus fine de l'univers institutionnel complexe de la protection de l'enfance, et de mieux s'y situer ; ils y découvrent également des outils précieux pour le travail en équipe et bénéficient de l'opportunité d'échanger avec leurs pairs sur les pratiques et postures professionnelles. L'obtention du diplôme est vécue comme une véritable reconnaissance de leur professionnalisme. Malgré cette reconnaissance sociale, la plupart déplorent l'absence de gains tangibles, notamment du point de vue de la reconnaissance salariale. Le seul avantage manifeste qu'il confère est le fait de ne plus avoir à renouveler l'agrément tous les cinq ans, ce que la plupart considèrent néanmoins comme une formalité.

Néanmoins, le processus de professionnalisation encouragé par la loi de 2005 semble avoir accompagné des évolutions notables concernant certaines des conditions d'exercice du métier. En premier lieu, la communication avec les équipes socio-éducatives et le partage des informations sont, aujourd'hui, aux dires des interrogées, bien plus fluides qu'il y a encore quelques années. Les évolutions constatées dans le métier se donnent également à voir dans la relation nouée avec les parents des enfants accueillis. Les assistantes familiales ayant une certaine ancienneté expliquent qu'il n'était pas rare de travailler « en direct » avec les parents – ce qui pouvait amener à des relations presque amicales ou, à l'inverse, à des rapports très conflictuels selon les cas. Ces liens sont dorénavant davantage régulés : il s'agit désormais de maintenir une distance avec les familles afin d'instaurer des rapports professionnels avec elles, de faire preuve d'humilité, de respect et de distance professionnelle, tout en se protégeant.

La spécificité du métier tient également à la singularité de ses conditions d'exercice. En effet, l'ensemble des droits et dispositions habituellement attachés à la réglementation du travail se trouvent ici tempérés par les principes de bien-être et de sécurité de l'enfant accueilli. Le métier n'est, dans les faits, pas soumis à la réglementation usuelle du temps de travail, eu égard à la fonction permanente de l'accueil. Le droit aux congés doit néanmoins, en principe, permettre d'offrir aux assistantes familiales des temps de répit en l'absence des enfants accueillis. Dans la pratique, les choses sont souvent plus complexes. Ainsi, il est très rare que les assistantes familiales posent la totalité de leurs congés, la plupart d'entre elles se limitant à deux ou trois semaines annuelles. La plupart optent pour une alternance entre des congés sans les enfants accueillis et des temps de vacances tous ensemble, afin de concilier moments privilégiés avec les enfants et temps de repos.

L'autre forte singularité de la profession tient à sa précarité et à la forte asymétrie qui caractérise la relation entre les assistantes familiales et leurs employeurs. Les droits attachés à la profession restent circonscrits par un principe de précaution, nécessaire pour garantir la sécurité des enfants accueillis. Ce régime très particulier se traduit par la possibilité, pour l'employeur, d'interrompre l'accueil et de suspendre l'agrément dès qu'apparaît une suspicion de maltraitance de l'enfant. Par ailleurs, le licenciement est également possible lorsqu'une assistante familiale connaît une période d'inactivité (absence d'enfants confiés) supérieure à quatre mois.

L'accueil familial interroge, par bien des aspects, les frontières traditionnelles entre sphère privée et sphère professionnelle. En amont des accueils, les assistantes familiales ont la possibilité d'énoncer un certain nombre de préférences quant au profil des futurs enfants accueillis, visant à construire un projet d'accueil en accord avec leurs souhaits et leur configuration familiale. Néanmoins, une fois ces préférences énoncées, leur respect est loin d'être assuré. En dépit du fait que les propositions ne correspondent pas, bien souvent, aux souhaits initiaux des assistantes familiales, il est rare que ces derniers opposent un refus à leur service employeur. En définitive, l'accueil d'enfants se caractérise donc par son extrême imprévisibilité.

Bien que l'assistante familiale soit la seule personne habilitée à la prise en charge éducative par son service employeur, dans la pratique elle partage avec son conjoint les tâches quotidiennes qu'implique la prise en charge des enfants. Les proches et membres de la famille sont ainsi souvent amenés à créer de forts liens d'attachement avec eux. Enfin, les enfants des assistantes familiales se trouvent également pleinement impliqués. Selon leur âge et la durée des accueils, la nature et l'intensité des liens noués peuvent être extrêmement variables, allant de relations quasiment fraternelles à des relations beaucoup plus ténues et distancées. Quoi qu'il en soit, les assistantes familiales soulignent, dans la majorité des cas, que leur profession a évidemment eu des conséquences pour leurs enfants et a pu générer, dans certains cas et de manière plus ou moins durable, des jalousies, voire des tensions familiales.

En définitive, la doctrine entourant l'accueil familial semble loin d'être claire, révélant une diversité de conceptions du métier qui ne facilite pas le positionnement des professionnelles. Ainsi, d'un employeur à l'autre, mais également d'une travailleuse sociale à l'autre, les consignes relatives à la bonne posture à adopter peuvent être distinctes. Le lien affectif peut être encouragé, comme il peut à l'inverse être freiné au titre du bien-être de l'enfant. Les rappels à l'ordre et conflits avec les services, liés au positionnement de l'assistante familiale, sont fréquents. Pour la majorité, le rapport à la profession s'est construit au cours du temps, avec l'expérience.







# SOMMAIRE

■ INTRODUCTION .....	3
■ CADRAGE STATISTIQUE .....	5
49 500 agréments d'assistant familial en cours de validité en 2023 .....	5
34 300 assistants familiaux employés par les collectivités en charge de l'aide sociale à l'enfance fin 2023 .....	6
Près de 5 000 assistants familiaux employés par les services associatifs habilités en 2021 .....	Erreur ! Signet non défini.
Une moyenne d'âge de 54 ans en 2023 .....	7
27 500 assistants familiaux diplômés entre 2006 et 2023 .....	7
■ LES PARCOURS ET MODALITES D'ENTREE DANS LE METIER.....	9
Devenir assistant familial : trajectoires d'entrée dans le métier et parcours antérieurs .....	11
Le profil sociodémographique des assistants familiaux rencontrés .....	11
Un métier auquel on accède par « proximités » et que l'on envisage à long terme .....	12
Un métier de vocation ? .....	14
Quatre grands parcours-types d'entrée dans la profession .....	15
Les procédures d'agrément et de recrutement .....	18
Une procédure d'agrément souvent vécue comme intrusive, mais légitime .....	18
Déroulement et vécu de la procédure de recrutement .....	20
Le choix de l'employeur ? Des logiques rarement stratégiques .....	21
Des temps de formation appréciés, qui aident à se sentir professionnel .....	22
Des modalités de mise en œuvre variées dans les départements .....	22
Des formations jugées enrichissantes et permettant les échanges entre pairs .....	23
Un diplôme valorisant sur le plan symbolique .....	24
■ LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE QUOTIDIEN DE L'ACCUEIL .....	26
L'accueil au quotidien, des réalités de travail très diverses .....	26
De la préparation de l'accueil à sa réalité .....	26
Une grande hétérogénéité et imprévisibilité des situations d'accueil, qui influent fortement sur le quotidien des assistants familiaux et leur regard sur leurs conditions de travail .....	27
Des droits attachés à la profession mais subordonnés au bien-être de l'enfant .....	29
Des temps de repos qui restent rares .....	29
Une grande précarité du métier et une forte hétéronomie vis-à-vis des services socio-éducatifs .....	31
Des modalités de rémunération fluctuantes et souvent jugées peu lisibles .....	33
Des conditions d'exercice du métier néanmoins en mutation .....	35
Une communication accrue avec les équipes, de plus en plus sollicitées en cas de difficulté .....	35
Des évolutions jugées positives dans le travail en équipe, mais encore insuffisantes pour se sentir sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs sociaux .....	37
Une relation aux parents en théorie plus distanciée .....	39
■ DES POSITIONNEMENTS EN TENSION, ENTRE POSTURE FAMILIALE ET POSTURE PROFESSIONNELLE.....	42
Vie privée, vie professionnelle : l'articulation impossible ? .....	42
La famille, partie prenante du travail d'accueil au quotidien .....	42
Un espace privé normé par le cadre institutionnel de l'accueil .....	45
Quelles limites poser à l'accueil ? .....	46
Des postures professionnelles singulières, qui se construisent au fil des accueils .....	47
Un métier qui ferait l'objet de nombreuses injonctions paradoxales de la part des services employeurs .....	47
Des débats entre assistants familiaux quant à leur positionnement vis-à-vis de l'enfant accueilli .....	49
Une multiplicité de postures professionnelles, complexes et dynamiques .....	51

■ CONCLUSION.....	54
■ POUR EN SAVOIR PLUS .....	55

## ■ INTRODUCTION

Dans le système de protection de l'enfance, l'accueil familial constitue l'un des principaux modes d'accueil des enfants pris en charge au titre de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Fin 2024, 35 % des enfants confiés à l'ASE, soit 71 800 enfants, sont accueillis par une assistante familiale en France (hors Mayotte). Ils étaient 36 % fin 2023 (72 700 enfants) et 53 % fin 2012 (73 100 enfants)<sup>4</sup>. Malgré le rôle central des assistants familiaux dans le système de prise en charge des enfants au titre de l'ASE et la complexité induite par l'accompagnement de publics particulièrement fragiles<sup>5</sup>, l'activité d'assistant familial est longtemps restée mal définie d'un point de vue législatif. Sa pleine différenciation avec l'assistance maternelle n'est que très récente et les contours de l'activité sont longtemps restés opaques, tant au regard des prérequis et compétences attendus, que du contenu du travail socio-éducatif quotidien ou des modalités de travail et d'articulation avec les autres intervenants dans la prise en charge de l'enfant. Néanmoins, des évolutions législatives importantes sont intervenues ces 20 dernières années, en particulier depuis la loi du 27 juin 2005 (*encadré 1*). L'un des objectifs majeurs de cette réforme consistait à accroître la professionnalisation de l'activité, pour permettre, in fine, l'amélioration des conditions d'accueil de l'enfant.

Les quelques études et évaluations portant sur la mise en œuvre de la loi de 2005 ont néanmoins soulevé les importantes marges de progression qui restent à combler. Le rapport d'évaluation de la mise en application de la loi du 27 juin 2005, rédigé par la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) en 2015, pointe à ce sujet la mise en œuvre encore imparfaite de nombreuses dispositions, en particulier en matière d'intégration au sein des équipes de l'ASE. Plus encore, les auteurs soulignent les obstacles à la professionnalisation dont la loi est elle-même porteuse (faible niveau de rémunération, précarité liée aux licenciements de précaution, interprétations divergentes des indemnités d'entretien, etc.), ou que d'autres textes législatifs peuvent expliquer (dispositions relatives aux droits des parents, dans la loi de 2007 réformant la protection de l'enfance). Dans les faits, le manque d'attractivité de la profession et les difficultés de recrutement des assistants familiaux ne se seraient pas vu endiguer<sup>6</sup>, malgré les efforts de la loi en ce sens. Le rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) de 2013, ainsi que le rapport publié par l'observatoire national de la protection de l'enfance (ONPE) en 2015 font état de la rareté des travaux et études disponibles sur ce mode de prise en charge et ses principaux acteurs, les assistants familiaux, alors même qu'il s'agit d'un des deux principaux modes d'accueil des enfants accueillis à l'ASE. Par la suite, un rapport du Sénat<sup>7</sup> est rendu en 2021 au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la protection des enfants : le titre IV est consacré à l'amélioration du métier d'assistant familial. En mars 2025, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a rendu un rapport intitulé « Assistants familiaux et Assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut »<sup>8</sup>.

Ce déficit de connaissance est d'autant plus regrettable qu'il concerne un métier extrêmement singulier. La professionnalisation de l'accueil familial constitue d'ailleurs une spécificité française. En effet, le choix du législateur de faire de cette activité une profession à part entière n'est pas évidente compte tenu de l'intrication de la sphère privée et professionnelle. L'enjeu de la professionnalisation est, en ce sens, complexe, et ne peut être réduit aux seuls mécanismes de formation et de diplomation. Par ailleurs, les conditions d'exercice du métier sont susceptibles de varier d'un territoire à l'autre, puisque les conseils départementaux sont les premiers employeurs des assistants familiaux et gardent une latitude importante dans la définition des dispositions s'appliquant à l'exercice du métier (en matière de rémunération, de lien avec les services de l'ASE, etc.).

Ce manque de visibilité sur la profession, associé à une évolution des pratiques a conduit la Drees à mener, par l'intermédiaire de la société ASDO, une étude qualitative portant sur les conditions d'exercice de la profession d'assistant familial en 2016, puis une enquête quantitative en 2021<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> Drees (Amar E., Borderies F., Leroux I.), « [Les bénéficiaires de l'aide sociale départementale en 2014](#) », Série statistiques, n° 200, août 2015.

<sup>5</sup> Les travaux de Fréchon et Robette pointent certaines caractéristiques des situations et parcours des jeunes accueillis chez des assistants familiaux. Il s'agirait le plus souvent de prises en charge précoces, pour lesquelles la situation risque de durer. Il s'agit en effet de parcours longs en protection de l'enfance (durée moyenne de 12,5 années de prise en charge, soit le double de la durée moyenne pour l'ensemble de la cohorte). Les motifs de prise en charge par l'ASE liés à la situation familiale (conflits et violences conjugales, conditions d'éducation défaillantes, etc.) ou à des maltraitances y sont surreprésentés.

<sup>6</sup> Le rapport de l'ONPE (2015) souligne cette problématique de renouvellement des assistants familiaux : il s'agit souvent d'un axe développé dans les schémas départementaux relatifs à la prévention et à la protection de l'enfance.

<sup>7</sup> Bonne B. (2021, octobre). [Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la protection des enfants](#), 74, pp. 162-165.

<sup>8</sup> Voir Séance plénière du 12 mars 2025 du Conseil supérieure de la fonction publique territoriale, « [Assistants familiaux et Assistants maternels : l'urgence à reconnaître ces professionnels du service public et à améliorer leur statut](#) », rapport de la FS3, 2025.

<sup>9</sup> Le Rhun, B. (2023). Les assistantes familiales en 2021 : qui sont-elles ? Drees, *Études et Résultats*, 1291 ; Le Rhun, B. (2024). Près de la moitié des agréments des assistantes familiales les autorisent à accueillir trois enfants. Drees, *Études et Résultats*, 1304 ; Le Rhun, B. (2025). Les assistantes familiales, la famille d'accueil et les enfants accueillis. Drees, *Études et Résultats*, 1360.

L'étude qualitative avait pour objectifs de décrire les conditions précises d'exercice de la profession, de connaître le ressenti des assistants familiaux au regard de celles-ci et de définir ce qui se joue en termes de positionnement, de rôle éducatif, dans le travail quotidien de l'accueil familial.

## ■ CADRAGE STATISTIQUE

### 49 500 agréments d'assistants familiaux en cours de validité en 2023

Au 31 décembre 2023, 49 500 agréments d'assistants familiaux sont en cours de validité en France hors Mayotte, dont environ 800 agréments mixtes (cumul d'un agrément d'assistant maternel<sup>10</sup> et d'assistant familial – *tableau 1* et *graphique 1*). Le nombre d'enfants pouvant être accueillis est de l'ordre de 2,1 par agrément en moyenne (2,2 pour les agréments d'assistant familial seul et 1,5 pour les agréments mixtes), soit une capacité théorique d'accueil d'environ 106 000 enfants. Cette capacité reste toutefois théorique, puisqu'un agrément en cours de validité ne signifie pas automatiquement que l'assistant familial concerné est encore en activité ou qu'il accueille autant d'enfants que ne l'autorise son agrément.

Depuis 2012, le nombre total d'agréments d'assistant familial diminue de 8 % (-3 % pour les agréments d'assistant familial exclusivement et -77 % pour les agréments mixtes) en France, hors Mayotte. Cette évolution varie selon les départements, mais elle est négative dans près de 2 collectivités sur 3. La capacité moyenne d'accueil théorique par agrément semble avoir très légèrement augmenté<sup>11</sup> entre 2012 et 2023, compensant ainsi en partie la diminution du nombre d'agréments, mais l'évolution est difficile à quantifier avec précision.

En 2023, les collectivités ont accordé environ 6 300 agréments d'assistants familiaux, contre 6 000 en 2022 et 2021, et 6 800 en 2020. Dans 41 % des cas, il s'agit d'un premier agrément et dans de 59 % des cas d'un renouvellement (*tableau 2*). Plus de 9 demandes d'agrément sur 10 aboutissent à un accord lorsqu'il s'agit d'une demande de renouvellement, alors que ce n'est le cas que de 47 % des demandes de premier agrément. La suspension de l'agrément de l'assistant familial peut être décidée en cas d'urgence par le président du conseil départemental<sup>12</sup>, notamment s'il existe une suspicion de maltraitance ou de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des enfants accueillis. En 2023, 300 agréments ont été suspendus et plus de 400 ont été retirés.

**Tableau 1** Évolution du nombre d'agréments d'assistant familial en cours de validité au 31 décembre entre 2012 et 2023, en France

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Agrément d'assistant familial seul</b>	France	ND	ND	ND	ND	ND	50 600	50 100	50 500	50 200	50 300	49 200	49 000
	France, hors Mayotte	50 100	51 200	51 600	51 500	50 900	50 500	49 900	50 300	50 000	50 100	48 900	48 700
<b>Agrément mixte d'assistant familial/maternel</b>	France	ND	ND	ND	ND	ND	1 900	1 800	1 600	1 300	1 100	1 000	800
	France, hors Mayotte	3 500	3 300	2 700	2 500	2 200	1 900	1 800	1 600	1 300	1 100	1 000	800
<b>Total des agréments</b>	France	ND	ND	ND	ND	ND	52 500	51 900	52 000	51 600	51 500	50 200	49 800
	France, hors Mayotte	53 600	54 500	54 300	54 000	53 100	52 400	51 700	51 800	51 300	51 200	49 900	49 500

ND : non disponible.

**Lecture** > Au 31 décembre 2023, 49 800 agréments d'assistant familial sont en cours de validité (49 500 hors Mayotte), dont 48 000 agréments d'assistant familial seul (48 700 hors Mayotte) et 800 agréments mixtes d'assistant familial et d'assistant maternel.

**Champ** > France.

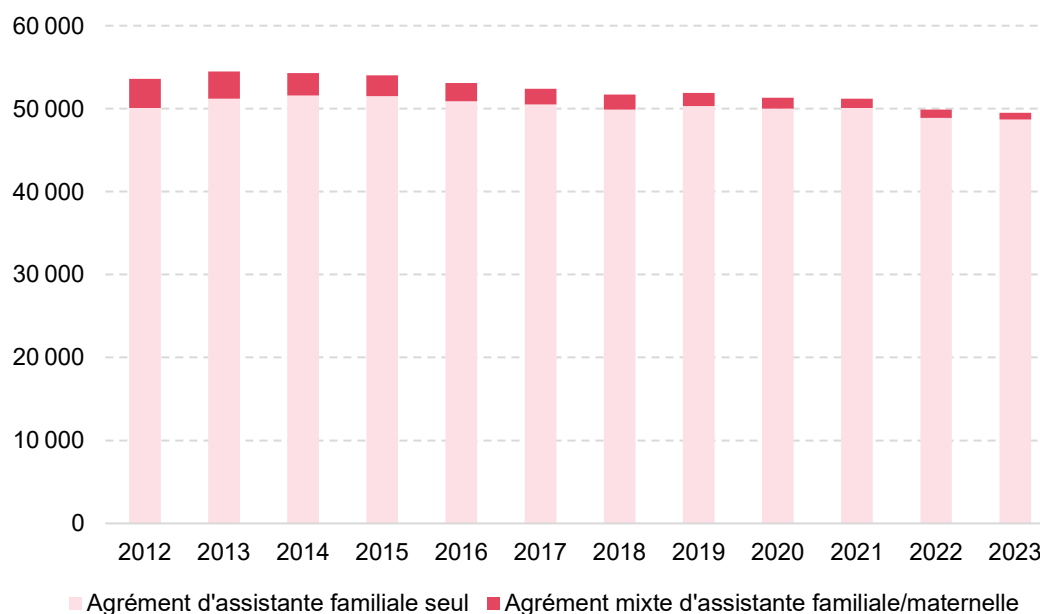
**Source** > Drees, enquête Aide sociale.

<sup>10</sup> Agrément pour la garde d'enfants de moins de 6 ans en journée, au domicile ou au sein d'une maison d'assistantes maternelles (MAM).

<sup>11</sup> Selon l'enquête Aide sociale, la capacité moyenne par agrément serait de 2,0 en 2012 et de 2,1 en 2023.

<sup>12</sup> Telle que prévue par l'article L. 421-6 du code de l'action sociale.

**Graphique 1** Évolution du nombre d'agrément d'assistant familial en cours de validité au 31 décembre entre 2012 et 2023



**Lecture** > 49 500 agréments d'assistant familial sont en cours de validité fin 2023 en France hors Mayotte, contre 54 500 fin 2013.

**Champ** > France hors Mayotte.

**Source** > Drees, enquête Aide sociale.

**Tableau 2** Détail des procédures d'agrément au cours de l'année 2023

	Assistant familial	Agrément mixte	Total des agréments
<b>Total des agréments accordés au cours de l'année (A + B)</b>	<b>6 210</b>	<b>100</b>	<b>6 320</b>
Demandes de premier agrément	5 450	80	5 540
Accords de premier agrément (A)	2 570	50	2 620
Demandes de renouvellement	3 920	90	4 010
Accords de renouvellement (B)	3 640	60	3 700
<b>Agréments suspendus</b>	<b>300</b>	<b>&lt; 5</b>	<b>300</b>
<b>Agréments retirés</b>	<b>410</b>	<b>10</b>	<b>420</b>

**Lecture** > En 2023, les collectivités ont accordé 6 320 agréments d'assistants familiaux : 2 620 premiers agréments et 3 700 renouvellements.

**Champ** > France.

**Source** > Drees, enquête Aide sociale.

## 34 300 assistants familiaux employés par les collectivités en charge de l'aide sociale à l'enfance fin 2023

Après l'obtention de leur agrément, les assistants familiaux peuvent être employés par une collectivité territoriale, une structure associative (habilitée au titre de l'ASE) ou encore un centre hospitalier (assistants familiaux spécialisés).

Selon l'enquête Aide sociale de la Drees, 34 300 assistants familiaux sont employés au 31 décembre 2023 par les conseils départementaux et autres collectivités territoriales en charge de l'aide sociale à l'enfance en France. Ces effectifs sont peu renouvelés d'une année sur l'autre. Il peut être estimé que près de 2 200 personnes ont été embauchées dans l'année, ce qui, rapporté à l'effectif employé au 31 décembre 2023, donne un ratio de 6 %<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Sur la base de 93 collectivités sur 101 ayant répondu à cette question.

Par ailleurs, tous les assistants familiaux n'ont pas forcément accueilli un enfant toute l'année : 7 %<sup>14</sup> d'entre eux ont ainsi connu une période d'attente en 2022. Il s'agit de l'attente d'un enfant accueilli, ou bien d'une attente dans le cadre d'une procédure de licenciement.

En 2023, les données disponibles, bien que partielles, permettent d'établir que parmi les 80 collectivités répondantes, 46 ont procédé à au moins un licenciement dans l'année, après une période d'attente, pour un volume de licenciement de l'ordre de 2 % de leurs effectifs totaux en fin d'année. Les réembauches après une période de licenciement sont extrêmement rares : 3 départements ont signalé une telle situation en 2023, représentant cinq salariés.

Les assistants familiaux ne sont pas forcément employés par les conseils départementaux de leur lieu de résidence : pour 12 % d'entre eux<sup>15</sup>, il s'agit d'un département différent. Cette proportion est notamment élevée pour les départements franciliens ou encore la Haute-Garonne et l'Yonne.

## Une moyenne d'âge de 54 ans en 2023

---

En 2023, les assistants familiaux employés par les conseils départementaux ont en moyenne 54 ans et 88 % d'entre eux sont des femmes, contre 94 % en 2010. Les moins de 45 ans ne constituent que 16 % des effectifs contre 20 % en 2010 ; ceux de 60 ans ou plus représentent 28 % des effectifs en 2023 contre 17 % en 2010 (*graphique 2*). Ces résultats illustrent une tendance au vieillissement et à la masculinisation de la profession entre 2010 et 2023.

## Près de 5 000 assistantes familiales employées par les services associatifs habilités en 2021

---

En 2021, les services associatifs habilités emploient 12 % de l'ensemble des assistantes familiales<sup>16</sup> en France métropolitaine, soit près de 5 000 professionnelles, dont une sur cinq est également employée par un conseil départemental, selon l'enquête nationale sur les assistantes familiales.

## 27 500 assistantes familiales diplômées entre 2006 et 2023

---

Selon l'enquête de la Drees auprès des centres de formation aux professions sociales, 34 900 personnes se sont inscrites à une formation préparant au diplôme d'État d'assistant familial (DEAF) entre 2006 et 2023. Au cours de la même période, 27 500 personnes ont obtenu le diplôme, dont 15 % via un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) partielle ou totale<sup>17</sup>. La part des diplômés par VAE diminue fortement sur la période : elle est de 0,8 % parmi les diplômés en 2023, contre 10 % en 2015 et 36 % en 2010.

En 2023, le taux de réussite<sup>18</sup> au diplôme, hors VAE, est de 88 %, soit 1 400 diplômés, contre 97 % en 2020. Le taux de réussite est plus élevé chez les femmes (89 %) que chez les hommes (84 %). Les hommes représentent 17 % des diplômés de l'année 2023 et 22 % des 4 200 inscrits en cours de formation en 2023. En 2010, les hommes ne représentaient que 9 % des diplômés.

---

<sup>14</sup> Sur la base de 84 collectivités (sur 101) ayant répondu à cette question pour l'année 2022, dernière année pour laquelle des données sont disponibles.

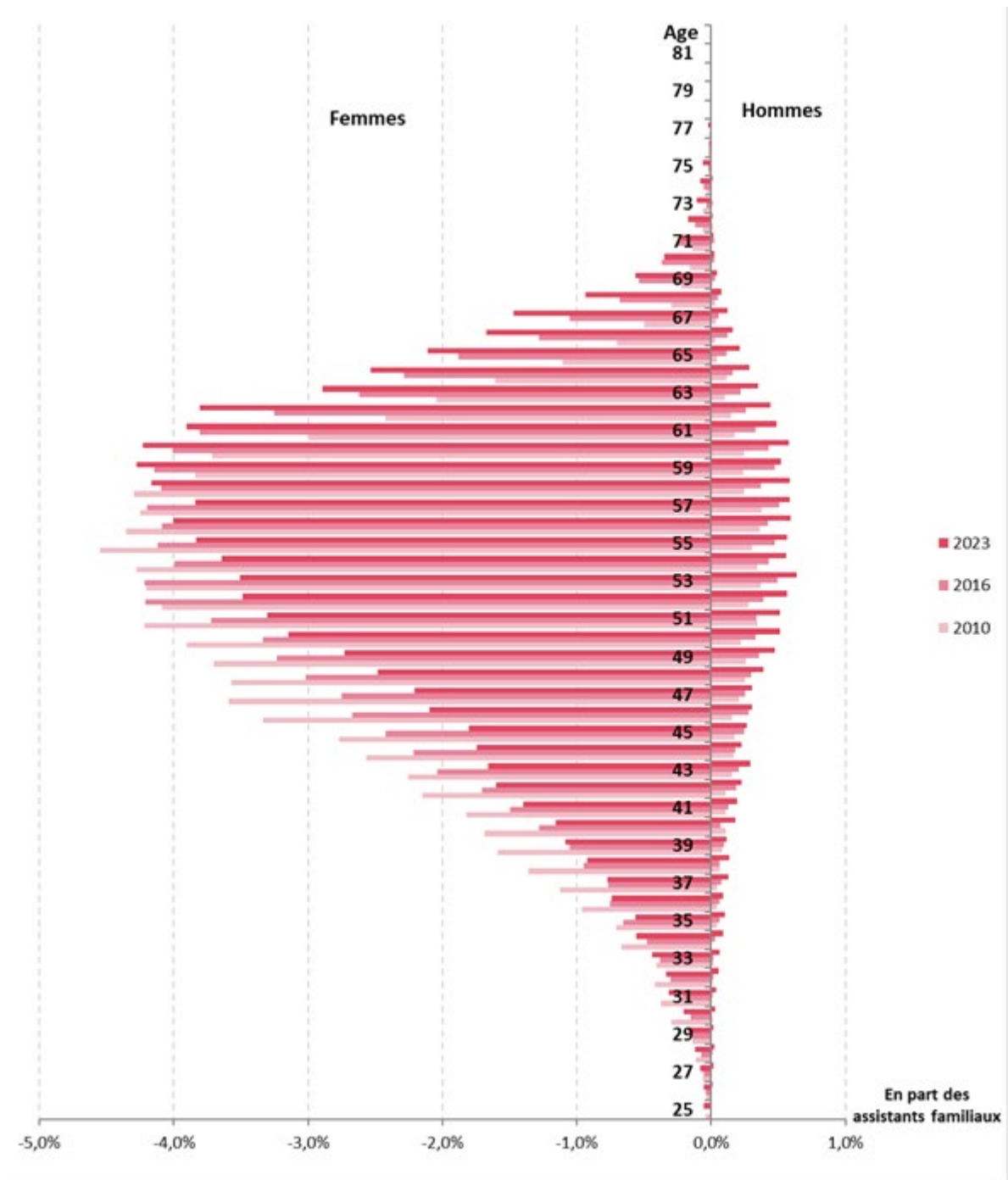
<sup>15</sup> Ce pourcentage a été calculé sur les collectivités ayant répondu à la question et pour lesquelles la somme « résidents + non résidents » était cohérente par rapport à l'effectif total, soit 86 départements.

<sup>16</sup> La profession étant très fortement féminisée (neuf assistants familiaux sur dix sont des femmes), le nom de la profession sera accordé au féminin dans la suite de ce dossier en application de l'accord majoritaire,

<sup>17</sup> La VAE permet d'obtenir une certification sur la base de l'expérience professionnelle. Il s'agit de déposer un dossier, examiné par un jury qui décide alors de la validation totale de l'expérience et donc de l'obtention directe de la qualification, ou de sa validation partielle (la personne engagée dans une démarche de VAE devra donc suivre des enseignements complémentaires pour pouvoir valider le diplôme) ou encore de son invalidation si l'expérience est jugée inadéquate ou insuffisante.

<sup>18</sup> Rapport entre les personnes ayant obtenu les diplômes et celles s'étant présentées, parmi celles ayant suivi la formation.

**Graphique 2** • Pyramide des âges des assistants familiaux employés par un conseil départemental en 2010, 2016, 2023



**Lecture** > En 2023, 88 % des assistants familiaux employés par les conseils départementaux sont des femmes, contre 94 % en 2010. Par ailleurs, ceux âgés de 60 ans ou plus représentent 28 % des effectifs en 2023, contre 17 % en 2010.

**Champ** > France métropolitaine.

**Source** > Insee, SIASP 2010, 2016 et 2023, traitements Drees.



## ■ LES PARCOURS ET MODALITÉS D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

S'interroger sur les conditions d'exercice de l'activité d'accueil familial et le vécu des assistants familiaux suppose au préalable de saisir les trajectoires d'entrée de ces professionnels dans le métier. Qui sont les assistants familiaux ? Comment ont-ils connu initialement cette profession et pourquoi ont-ils choisi ce métier si singulier ? Une fois le projet mûri, comment ont-ils vécu les différentes étapes préalables à l'accueil d'enfants ? Sur la base de quels critères ont-ils été sélectionnés ? Cette première partie vise à révéler les parcours professionnels antérieurs des assistants familiaux et les registres de motivation qui ont pu intervenir dans la genèse de leur projet. Elle s'intéresse également aux parcours d'entrée dans la profession et, en particulier, aux procédures d'agrément et de recrutement auxquelles doivent se soumettre les candidats pour exercer. La question de la formation, dont le dispositif a été largement étoffé par la loi du 27 juin 2005 (*encadré 1*), est également examinée : comment les assistants familiaux vivent-ils ces temps de formation, que leur apportent-ils ?

### **Encadré 1** Bref rappel historique de la profession d'assistant familial

- La profession d'assistant familial est historiquement liée à celle de nourrice ; dans les deux cas il s'agit de confier un enfant à une personne (une femme exclusivement dans le cas de la nourrice), dont la fonction est de subvenir aux besoins de l'enfant et de participer à son éducation. De l'Antiquité jusqu'au début du XX<sup>e</sup> siècle, la nourrice ne bénéficie pas de statut particulier.
- À la suite de la loi du 17 mai 1977, la nourrice devient assistante maternelle. Commence à se dessiner un début de réglementation concernant les modalités de rémunération, de congés et d'indemnités en cas d'absence de l'enfant.
- Avec la loi du 12 juillet 1992, l'assistant maternel accède à un véritable statut avec notamment une obligation de formation d'une durée minimale de 60 heures, pointant les débuts d'une professionnalisation de l'activité. Néanmoins, ce nouveau statut continue d'englober sous une même dénomination des réalités parfois très différentes, notamment entre les assistants maternels à la journée et les assistants maternels permanents.
- La loi du 27 juin 2005 instaure une distinction entre ces deux activités, créant le statut et la profession d'assistant familial pour les assistants maternels dits permanents. L'assistant familial est désormais « un travailleur social qui exerce une profession définie et réglementée d'accueil permanent à son domicile et dans sa famille, de mineurs ou de jeunes majeurs de 18 à 21 ans » (décret du 14 mars 2006). Cette loi prévoit un certain nombre de dispositions, tant au niveau de la professionnalisation du métier (meilleur encadrement de l'octroi, du renouvellement et de la suspension d'agrément ; mise en place d'une formation spécifique de 300 heures ; création d'un diplôme d'État), que des conditions d'exercice de la profession (revalorisation de leurs droits salariaux, notamment concernant la rémunération et les congés ; meilleur cadrage des modalités de travail, notamment le contrat d'accueil ou l'accompagnement par un référent, et du travail en équipe).
- La loi du 7 février 2022 vise à moderniser le métier d'assistant familial afin, notamment, d'en renforcer l'attractivité. Elle améliore notamment les conditions salariales des assistants familiaux en :
  - garantissant un revenu équivalent à au moins 80 % de la rémunération convenue avec l'employeur dans les cas où l'assistant familial se verrait confier moins d'enfants que prévu ;
  - maintenant la rémunération jusqu'à quatre mois en cas de suspension d'agrément (hors indemnités d'entretien et de fournitures).

Elle améliore les conditions de travail des assistants familiaux en prévoyant d'inclure si besoin, dans le contrat de travail, la possibilité pour l'assistant familial de bénéficier d'au moins un week-end de repos par mois, sans que ce dernier ne soit imputable à la durée de congés payés qui lui est accordée. La loi autorise désormais la possibilité d'inclure, dans le contrat de travail, une clause d'exclusivité ou de prévoir des restrictions aux possibilités de cumul d'employeurs, tout en garantissant à l'assistant familial un revenu maintenu dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de lui confier le nombre d'enfants prévu. Elle garantit un soutien et un accompagnement professionnel à l'assistant familial et prévoit également que ce dernier participe à l'élaboration et au suivi du projet pour l'enfant.

Enfin, la loi accroît les marges de manœuvre des assistants familiaux en les autorisant à travailler au-delà de l'âge de départ à la retraite pour prolonger l'accompagnement d'un jeune de moins de 21 ans accueilli, dans la limite de trois ans.

## Encadré 2 Zoom sur la méthodologie de l'étude

Menée en 2016, l'étude se fonde sur une approche résolument qualitative, qui a consisté en la réalisation de 60 entretiens approfondis avec des assistants familiaux. Ces assistants familiaux ont été rencontrés dans cinq départements présentant des caractéristiques territoriales contrastées (départements urbains, d'autres plus ruraux) et des contextes différents en matière d'accueil familial (taux de diplôme, part des enfants accueillis en famille d'accueil, etc.).

L'échantillon des 60 assistants familiaux enquêtés (12 par département) a été élaboré de façon à représenter des profils et situations divers, afin de révéler des situations les plus hétérogènes possible. Dans cette perspective, l'échantillon d'enquêtés a été constitué en tenant compte de plusieurs critères : le genre des assistants familiaux<sup>19</sup>, l'ancienneté dans la profession, le type d'employeur (conseils départementaux et associations), la détention ou non du diplôme d'État.

Au total, 60 entretiens ont été réalisés avec 67 assistants familiaux (dans quelques cas, des couples de professionnels ont été rencontrés).

Tableau 3 Profils des enquêtés

	Sexe		Ancienneté			DEAF	
	Femme	Homme	< 5 ans	5 à 10 ans	> 10 ans	Oui	Non
Conseil départemental	38	13	12	19	20	21	30
Service associatif	14	2	6	3	7	5	11
Total	52	15	18	22	27	26	41

**Lecture** > Parmi les 67 assistants familiaux enquêtés, 26 sont détenteurs du DEAF, 27 ont plus de 10 ans d'ancienneté, et 52 sont des femmes.

**Champ** > Assistants familiaux interrogés dans le cadre de l'enquête qualitative sur les conditions d'exercice du métier d'assistant familial.

**Source** > Enquête qualitative sur les conditions d'exercice du métier d'assistant familial.

Compte tenu des modalités de sélection de l'échantillon d'enquêtés (par le biais des conseils départementaux, qui ont souhaité y procéder eux-mêmes), il importe de souligner que le panel d'assistants familiaux rencontrés peut présenter des biais de sélection de plusieurs ordres :

- D'abord, la plupart des assistants familiaux rencontrés travaillent en bonne intelligence et en proximité avec leurs services employeurs. En effet, il semble qu'aient été privilégiés des professionnels avec lesquels conseils départementaux et services associatifs sont en bons termes : parmi eux, très peu ont connu dans leur parcours de longues périodes d'inactivité, des places vacantes, une suspension d'agrément, etc. Bien que certains assistants familiaux n'aient pas hésité à aborder ce qui pouvait leur sembler problématique dans leurs conditions d'exercice et/ou le lien aux services employeurs durant leur entretien, il pourrait tout de même s'agir de professionnels vivant favorablement leurs conditions de travail et pour lesquels le sentiment de précarité du métier est pour partie atténué.
- L'examen des niveaux de diplômes initiaux des assistants familiaux rencontrés révèle également que les personnes enquêtées présentent un niveau de diplôme en moyenne plus élevé que l'ensemble des assistants familiaux<sup>20</sup>. Plusieurs personnes reconverties tardivement dans le métier après avoir été d'anciens travailleurs sociaux ou diplômées du supérieur ont par exemple été rencontrées dans le cadre des entretiens, alors que ces profils resteraient marginaux aux dires des services employeurs. Ces parcours antérieurs singuliers peuvent influencer sur les manières dont ces assistants familiaux témoignent de leur métier, ou sur leur capacité à prendre du recul sur leurs pratiques et leurs conditions d'exercice.
- Enfin, tel qu'évoqué précédemment, le panel de professionnels rencontrés compte une part élevée d'assistants familiaux détenteurs du DEAF (26 sur 67), ou en passe de l'être (12 sur 67). En ce sens, une part significative de l'échantillon de professionnels (près de 3 sur 5) a effectué – ou est en train de le faire – les 300 heures de formation<sup>21</sup>. Ce biais induit très certainement une surreprésentation de professionnels très au fait de leur statut, de leurs droits et des évolutions introduites par la loi de 2005 et ayant développé des pratiques en cohérence avec l'objectif de professionnalisation qui présidait à l'intervention du législateur en 2005. Ainsi, plusieurs personnes rencontrées – qui avaient au préalable pu échanger sur l'étude avec certains de leurs collègues également sollicités – ont commencé les entretiens en soulignant que la sélection n'était pas anodine et que beaucoup d'entre eux tenaient des postures très professionnalisées – se traduisant par un lien étroit aux services employeurs, un rapport à l'écrit facilité, etc.

<sup>19</sup> Les hommes représentent ainsi plus d'un assistant familial sur cinq dans l'échantillon, contre seulement un sur dix dans l'ensemble de la population. Cette sur-représentation permet d'analyser leurs caractéristiques d'un point de vue de qualitatif, mais peut induire un biais général dans l'analyse

<sup>20</sup> Ce point est développé dans la première partie du chapitre 1 (Le profil sociodémographique des assistants familiaux rencontrés).

<sup>21</sup> Le passage du diplôme à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE) étant très marginal dans notre échantillon et dans les statistiques de la Drees (Enquête écoles, 2014).

Au-delà de ces différents biais de sélection, il convient également de souligner que ce travail, qui se fonde sur des entretiens approfondis avec les assistants familiaux, s'inscrit dans une perspective compréhensive. En ce sens, il prend pour objet les pratiques des acteurs telles qu'ils les narrent, le sens qu'ils leur confèrent et leurs représentations. Il s'agit bien là d'un parti pris de l'étude : s'intéresser au vécu qu'ils ont de leur profession, à leur regard sur leurs conditions de travail. Ce travail se fonde en ce sens entièrement sur la parole des enquêtés, et n'a pas vocation à restituer en finesse la réalité des pratiques, des procédures (agrément, recrutement, formation...) ou des organisations départementales. Ces derniers points peuvent néanmoins être abordés dans le rapport si nécessaire, lorsque les éléments recueillis permettent de dessiner des hypothèses intéressantes.

## Devenir assistant familial : trajectoires d'entrée dans le métier et parcours antérieurs

### Le profil sociodémographique des assistants familiaux rencontrés

Les seules données nationales relatives aux profils sociodémographiques de la population des assistants familiaux sont issues de l'enquête Assistants familiaux de la DREES de 2021 (Le Rhun, 2024) et elles ne permettent pas de comprendre les motivations et parcours. Seul l'examen des caractéristiques des 67 enquêtés permet de faire émerger de premiers éléments qualitatifs quant à leurs profils et parcours biographiques.

En premier lieu, il convient de rappeler qu'il s'agit d'une profession extrêmement féminisée. Les femmes composent en effet la très grande majorité des effectifs, même si certaines études pointent l'entrée croissante d'hommes dans la profession, notamment depuis la loi de 2005 (Olivier et Weil, 2011 ; ONPE, 2015 ; Le Rhun, 2021). Dans ce contexte, il est intéressant de noter que l'accueil familial est une activité de couple pour les deux tiers des hommes rencontrés dans le cadre de l'étude (10 sur 15), chacun des époux étant agréé par le conseil départemental. Dans la majorité des cas, les hommes sont ainsi venus à la profession par le biais de leur épouse : dans 8 cas sur 10, elles ont commencé à exercer comme assistante familiale à minima plusieurs années avant que leur conjoint ne décide d'en faire son métier également. À l'inverse, un tiers des hommes rencontrés (5 sur 15) a choisi de se lancer dans ce métier, alors que leur femme exerçait une activité professionnelle tout autre. La très grande majorité des assistants familiaux rencontrés vivent en couple et sont mariés<sup>22</sup>. La quasi-totalité de ces couples ont également des enfants ; dans l'échantillon, seuls trois assistants familiaux n'en ont pas. Les familles nombreuses sont à l'inverse surreprésentées, puisqu'elles constituent près d'une famille sur deux dans l'échantillon. Le nombre moyen d'enfants des assistants familiaux rencontrés est de 2,6.

Autre élément saillant, l'âge d'entrée dans la profession est élevé : en moyenne, les assistants familiaux rencontrés ont demandé leur agrément à 40 ans. À noter que cet âge moyen d'entrée dans le métier varie en fonction du sexe : ainsi, l'âge moyen d'entrée est de 38 ans chez les femmes et de 46 ans chez les hommes. L'âge d'entrée dans la profession est assez hétérogène dans l'échantillon : près d'un tiers des assistants familiaux rencontrés ont fait leur demande d'agrément à moins de 35 ans, un peu moins d'un tiers entre 36 et 40 ans et près de 40 % après 40 ans.

S'agissant de leur niveau de diplôme, près d'un assistant familial sur cinq a quitté le système scolaire au cours du premier cycle de l'enseignement secondaire (de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup>) ; plus d'un tiers d'entre eux sont titulaires d'un CAP, d'un BEP ou du diplôme national du brevet. Un peu plus de 20 % d'entre eux sont détenteurs du baccalauréat ; enfin, ils sont près d'un quart à avoir poursuivi leurs études dans l'enseignement supérieur (environ 15 % d'entre eux ont une formation de niveau bac +2 (BTS ou DUT) et 10 % une licence<sup>23</sup>). Ces résultats sont proches de ceux constatés dans le cadre de l'enquête réalisée auprès des assistants familiaux. En 2021, 20 % des assistants familiaux ont un niveau de diplôme inférieur ou égal au brevet ; 40 % ont un CAP, un BEP ou un diplôme de niveau équivalent et moins de 20 % sont diplômés de l'enseignement supérieur. Concernant leur profession antérieure, la très grande majorité (près de 70 %) des assistants familiaux rencontrés étaient employés ou ouvriers. Environ un sur cinq occupait une profession intermédiaire ; enfin, une petite part d'entre eux étaient artisans, commerçants ou inactifs. De la même manière, la plupart des conjoints des assistants familiaux sont ouvriers ou employés. D'après l'enquête auprès des assistants familiaux, en 2021, deux tiers d'entre eux occupaient précédemment un emploi dans les domaines de l'aide ou de l'accompagnement d'enfant ou de familles, en difficulté, de la santé ou de la petite enfance. Ils exerçaient en tant qu'assistants maternels, d'accueillants familiaux, dans un établissement scolaire, dans un établissement d'accueil de jeune enfant ou de la protection de l'enfance.

<sup>22</sup> Seulement cinq assistants familiaux parmi les 67 rencontrés vivent seuls à leur domicile avec les enfants accueillis (ces situations résultant dans la totalité des cas d'un événement survenu pendant l'accueil – décès du conjoint ou divorce).

<sup>23</sup> Ces chiffres témoignent du probable biais de sélection de l'échantillon, avec un niveau de diplôme plus élevé dans l'échantillon que la moyenne des assistants familiaux. Les données issues de l'enquête Écoles de la Drees montrent que près des deux tiers des assistants familiaux en formation ont un niveau de qualification V, Vbis ou VI.

## Un métier auquel on accède par « proximités » et que l'on envisage à long terme

### Modalités de connaissance du métier et projections vis-à-vis de l'activité

L'**accession au métier d'assistant familial ne se fait pas par hasard**, mais encore moins à la suite d'une orientation choisie dans le cadre d'un parcours scolaire. Les assistants familiaux rencontrés ont, le plus souvent, accédé au métier par connaissance. Cette découverte *in vivo* du métier peut se faire par différents niveaux de proximité :

- **Une proximité familiale ou amicale** : la moitié d'entre eux connaissaient quelqu'un qui exerçait ce métier dans leur environnement. Un quart environ avait un membre de la famille qui exerçait la profession et un quart a connu le métier à travers un ami proche ou un voisin. Parmi ceux dont un membre de la famille était préalablement assistant familial, la moitié d'entre eux connaissaient le milieu depuis leur enfance, par l'intermédiaire de leur mère, assistante familiale. Pour les autres, cela peut concerner leur grand-mère, leur frère ou leur sœur, ou encore un membre de la famille plus élargie. Il n'est pas rare de rencontrer des cas de figure dans lesquels plusieurs membres de la famille plus éloignée exercent également la profession. Enfin, ceux qui avaient un ami ou un voisin qui exerçait la profession ont connu le métier une fois adulte et mentionnent avoir eu envie de devenir assistant familial en les côtoyant, les observant et en échangeant avec eux.
- **Une proximité relationnelle** : au-delà de l'environnement proche, environ un tiers des personnes rencontrées ont connu le métier par le biais de leur environnement plus lointain. Certains mentionnent avoir eu des connaissances qui étaient assistants familiaux dans leur village, d'autres en ont rencontré par hasard ou par le biais de leur profession : c'est le cas notamment de ceux qui étaient commerçants, ou encore de ceux qui exerçaient un travail de secrétariat et qui ont pu échanger avec des clients à propos de leur métier. Quelques personnes expliquent avoir été encouragées par un ami ou voisin à exercer le métier.
- **Une proximité professionnelle** : de nombreux assistants familiaux rencontrés ont connu le métier à travers leur précédente profession en tant qu'assistants maternels. La proximité historique entre ces deux professions explique les circulations d'informations entre les deux métiers et favorise l'interconnaissance entre les professionnels, par exemple dans le cadre des réunions d'information. Par ailleurs, un assistant familial sur cinq avait un lien avec le milieu de la protection de l'enfance.
- **Une proximité intime via son histoire personnelle** : une dizaine d'assistants familiaux font référence à leur histoire familiale, qu'ils aient eux-mêmes eu un parcours à l'aide sociale à l'enfance ou qu'ils relient symboliquement certains éléments de leur histoire familiale à l'univers de la protection de l'enfance, sans nécessairement avoir expérimenté eux-mêmes un accueil à l'ASE (enfance difficile ou malheureuse, perte précoce des parents, etc.). L'entrée dans le métier peut alors correspondre à un projet précis et ancien, qui prendra plus ou moins de temps pour être concrétisé.

*« J'ai toujours dit que je ferai assistante familiale parce que j'ai moi-même été une enfant placée. Je connaissais le métier par ma mère, car j'ai eu la chance d'être adoptée. C'était une évidence pour tout le monde. J'ai un mari compréhensif, mes enfants, pareil, ils connaissent mon passé et mon souhait... Ce métier-là, il fallait que je le fasse. Il a d'abord fallu qu'on ait la maison ; on a fait le projet de la maison, et une fois que c'était fait, on a lancé le projet. »*  
(Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)

En définitive, seules quelques personnes de l'échantillon n'avaient aucun de ces liens au préalable avec le métier. Dans ces cas de figure, l'entrée dans la profession peut avoir fait l'objet d'une démarche proactive. Ils ont pu se renseigner d'eux-mêmes sur les conditions d'exercice du métier, notamment pour ceux qui ont cherché à se reconverter à la suite d'un événement dans leur vie professionnelle antérieure. Néanmoins, bien souvent, la découverte du métier s'est faite sur la base du bouche-à-oreille. Aucun des assistants familiaux rencontrés n'a postulé après avoir vu une affiche, une campagne de publicité ou une offre d'emploi, par exemple.

Lorsqu'ils décident de s'orienter vers l'accueil familial, la quasi-totalité des futurs assistants familiaux envisagent le métier sur du long terme, avec généralement l'idée de poursuivre l'activité jusqu'à la retraite. Cette projection au long cours est liée au mode d'entrée dans la profession : les assistants familiaux entrant pour la plupart tardivement dans le métier, y voient une finalité. Elle peut également tenir aux représentations qu'ont les assistants familiaux de leurs futurs accueils : nombre d'entre eux imaginent en effet accueillir des enfants en bas âge, sur des longues durées et se voient ainsi les accompagner jusqu'à leur majorité. Pour les plus jeunes néanmoins, il peut y avoir quelques rares exceptions. Quelques-uns peuvent ne pas exclure, à terme, une potentielle mobilité professionnelle vers un autre métier du travail social ou en lien avec l'enfance. Il s'agit souvent de personnes présentant un niveau de diplôme initial un peu plus élevé que la moyenne, qui n'excluent pas une évolution de trajectoire professionnelle à terme. Il peut également s'agir de personnes ayant, par le passé, pu envisager une carrière sociale, non concrétisée. Ces cas sont néanmoins très rares. Il est d'ailleurs intéressant de souligner que la méconnaissance des passerelles professionnelles, théoriquement permises par l'obtention du DEAF et susceptibles de faciliter l'accès à des métiers connexes, est générale. In fine, la très grande majorité des assistants familiaux se projettent à long terme, ce terme coïncidant souvent avec une fin de prise en charge. La carrière professionnelle épouse ainsi l'intérêt de l'enfant et la dynamique familiale.

### **Au-delà de l'information dont peuvent disposer les futurs assistants familiaux, un métier qui s'éprouve**

Même pour les personnes qui ont découvert le métier par proximité et qui, de fait, se sentaient bien informées sur les conditions d'exercice du métier, la pratique de celui-ci peut conduire à une forme de désenchantement. Malgré le fait d'avoir pu échanger avec des assistants familiaux qui exerçaient, ils sont nombreux à considérer, a posteriori, qu'ils n'avaient pas pleinement conscience, au départ, de ce que l'accueil pourrait représenter au quotidien. Ils concèdent que leur vision de l'accueil était pour partie idéalisée. Certains imaginaient que l'accueil ne se distinguerait pas beaucoup de l'éducation apportée à leurs propres enfants. D'autres pensaient qu'il allait être possible de sauver les enfants accueillis en leur apportant sécurité et amour. Ces représentations ont pu parfois provoquer des déceptions plus ou moins importantes lors de la confrontation avec la réalité. La plupart ont été amenés à adapter leurs pratiques et leurs postures au fil des années et des expériences d'accueil, prenant conscience des limites de leurs seules implication et bonne volonté. Les plus anciens dans la profession notamment, expliquent avoir découvert au fil des années, les spécificités posées par l'accueil d'enfants de l'ASE et la nécessité de se positionner comme des professionnels.

*« Je m'en faisais une idée fautive avec le recul. Je me disais qu'avec un papa et une maman tout enfant pouvait s'épanouir et trouver le bonheur. Je savais que c'étaient des enfants qui avaient un parcours difficile mais je pensais que ce qu'on pouvait leur apporter pouvait effacer les bobos. Et puis après avec l'expérience on s'aperçoit que non. Il y a des enfants qui n'arrivent pas à supporter le bonheur et qui sont obligés de tout casser. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département B)*

*« Avant de commencer j'étais une bonne samaritaine, je voulais sauver le monde. Après il s'avère que c'est plus compliqué que prévu, on ne peut pas les sauver comme on pense et le métier est devenu bien plus professionnel que nourrice. Les enfants on ne peut pas les refaire, ils ont un passé et on est obligés de vivre avec. » (Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département C)*

Elle : *« Il faut passer le cap de se dire 'on va sauver tout le monde avec notre bonne volonté'. On est dans une idéalisation du truc et il faut passer ça. Ensuite, soit on continue et ça devient une vocation, soit on arrête assez vite. Parfois on y met tout notre cœur mais on rame. »* Lui : *« Oui, il faut presque subir certains échecs pour l'accepter, pour avancer. » (Couple d'assistants familiaux, plus de 10 ans entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département B)*

Les assistants familiaux de la nouvelle génération se sentent, quant à eux, mieux informés des réalités du métier. Depuis la loi du 27 juin 2005 (*encadré 1*), les candidats à l'agrément peuvent assister à une réunion d'information où leur est présenté le métier en détail<sup>24</sup>. En tout état de cause, ceux qui ont assisté à la réunion d'information pensent que les intervenants leur ont présenté une image réaliste, voire parfois brutale du métier, ayant pour effet le découragement de certains participants.

*« Il a fallu que j'aie à une réunion à la PMI pour récupérer le dossier pour l'agrément. On était très nombreux. À l'époque le médecin était assez direct et pas toujours très sympathique, elle en a éliminé pas mal pendant la réunion en disant 'si vous êtes comme ci, comme ça, c'est pas la peine', etc... C'est vrai que c'est un métier qui fait peur, et puis c'est amener dans sa famille une problématique. Elle a fait de la sélection naturelle. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, association, département C)*

Indépendamment de leur appréciation plus ou moins réaliste des conditions d'exercice du métier, presque tous les assistants familiaux soulignent les appréhensions qu'ils ont nourries avant de débiter dans le métier. Même s'ils pouvaient être tout à fait conscients de la particularité de leur projet et du fait qu'il allait impliquer toute la famille, ils décrivent leurs craintes notamment par rapport au profil de l'enfant qu'ils pourraient se voir confier, leur peur de ne pas savoir gérer, etc. D'autres mentionnent leur inquiétude par rapport à leur dynamique familiale, en particulier avec leurs propres enfants.

### **Des représentations négatives qui pèsent fortement sur le métier**

S'agissant des représentations de sens commun vis-à-vis de leur métier, les assistants familiaux considèrent qu'il s'agit d'un métier mal connu et faisant l'objet d'une multitude d'a priori souvent négatifs. Le terme d'assistant familial serait d'abord peu évocateur et générerait fréquemment une confusion avec la profession d'assistant maternel.

<sup>24</sup> Celle-ci n'est néanmoins pas obligatoire ; par ailleurs, ses modalités de mise en place peuvent varier d'un département à l'autre.

Le terme de famille d'accueil, plus explicite, convoquerait en revanche un certain nombre de représentations dépréciatives et caricaturales vis-à-vis de l'activité. Quatre types de stéréotypes sont fréquemment évoqués. En premier lieu, ils déplorent l'image répandue de familles d'accueil maltraitantes, alimentée dans l'imaginaire collectif par la figure des Thénardiens dans l'œuvre de Victor Hugo. Certains assistants familiaux rencontrés mentionnent eux-mêmes l'exemple de collègues qui, selon eux, ne traiteraient pas les enfants comme ils le devraient. Face à cette image très négative du métier, certains engagent un travail pour essayer de combattre les stéréotypes dans leur environnement. En deuxième lieu, les enfants accueillis seraient le plus souvent perçus sous l'étiquette d'enfants délinquants ou à problèmes, ce qui peut également contraindre certains assistants familiaux à faire de la pédagogie auprès de leur voisinage ou de leur cercle amical. Un troisième préjugé particulièrement tenace tient à l'activité en tant que telle : pour beaucoup, il ne s'agirait pas d'un métier à part entière (exercice à domicile ne mettant pas en jeu de qualités ou compétences particulières autres que celles des parents, etc.). Certains expliquent ainsi être souvent interrogés sur leur passé de travailleur : « tu te souviens avant, quand tu travaillais ? ». À ces représentations, s'ajoute enfin celle de l'opportunisme financier, les revenus attachés à l'activité faisant l'objet d'un certain nombre de fantasmes de la part de l'extérieur d'après les assistants familiaux.

*« Il y a cinq ans qu'on est dans le village. Au début c'était presque la maison de redressement ; les voisins disaient à leurs enfants : 'si tu n'es pas sage tu vas aller chez la dame'. J'explique mon métier sans donner de détails à cause du secret professionnel mais j'explique que ce n'est pas une prison. » (Couple d'assistants familiaux, entre 5 et 10 ans d'ancienneté pour la / le, département B).*

Par ailleurs, une part significative d'entre eux mentionnent le téléfilm « *Famille d'accueil* ». Bien que cette série ait aidé à faire connaître le métier, il contribue, d'après les personnes enquêtées, à en perpétuer une image idéalisée (grande autonomie décisionnelle et rapports horizontaux avec les services de l'ASE, résolution aisée et rapide des difficultés des enfants, etc.). Malgré le grand nombre de préjugés négatifs qu'ils décrivent, certains mentionnent avoir parfois suscité, à l'inverse, des réactions très positives et empreintes d'une certaine admiration.

### Un métier de vocation ?

Au moment de narrer les raisons de leurs choix d'entrée dans le métier, la quasi-totalité des assistants familiaux ont fait référence à la vocation qui les avait animés et poussés à épouser cette carrière. Ce registre vocationnel renvoie à une dimension affective et éthique, un engagement personnel les ayant conduits à travailler au service des enfants et à donner ainsi un véritable sens à leur orientation professionnelle. Ce projet est d'ailleurs souvent présenté comme ayant nécessité un certain temps de maturation avant de se concrétiser : beaucoup considèrent qu'ils ont toujours su qu'ils se tourneraient un jour vers l'accueil familial, mais qu'il était nécessaire d'attendre que les conditions soient réunies pour se lancer. Les modalités de connaissance du métier – le plus souvent par proximités – nourrissent également cette conception de leur engagement. Nombre d'assistants familiaux font ainsi référence à des souvenirs de leur enfance qui les auraient fortement marqués et incités à envisager, à terme, ce projet professionnel. S'il est assez habituel que les trajectoires vers des métiers ayant trait à l'éducatif et au social soient décrites en ces termes, il est frappant de constater ici que cette dimension est presque systématiquement mise en avant par les personnes rencontrées. La récurrence de ce registre peut être éclairée par différents éléments.

*« Moi j'ai toujours été affectée par les enfants orphelins ; petite, j'ai vu un enfant qui se faisait violenter, j'essayais de le protéger tout que je le pouvais, en Algérie à ce moment-là ; de le prendre avec moi tant que je pouvais... C'était une maman seule, qui passait sa colère sur cet enfant. J'ai toujours été touchée par ces enfants orphelins, un peu livrés à eux-mêmes. Et j'ai toujours aimé donner une éducation... Et j'ai rencontré quelqu'un qui faisait ce travail, une amie de ma mère ; je me suis dit c'est vraiment ce que je veux faire, ça me correspond complètement. » (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, association, département A)*

D'une part, le contenu même du travail d'accueil familial et ses fortes spécificités font assez naturellement écho à ce registre vocationnel. En effet, l'implication de l'ensemble de la famille dans l'accueil au quotidien et les incidences de ce choix sur la vie personnelle marquent une forme d'investissement professionnel très singulier. L'accueil familial est ainsi présenté comme nécessitant, de la part des professionnels, dévouement et don de soi. D'autre part, cette inclination naturelle est fréquemment renvoyée, dans le discours d'une partie des assistantes familiales, à des qualités féminines et compétences maternelles qui rendraient ce choix professionnel évident. En particulier, les femmes ayant auparavant été assistantes maternelles ou étant restées au foyer plusieurs années<sup>25</sup> font souvent valoir leur expérience de la maternité et le fait d'avoir élevé des enfants pour expliquer leur décision de devenir assistante familiale. Le registre vocationnel puise ici dans la naturalisation historique des qualités féminines attachées à l'activité de nourrice, puis d'assistante maternelle et enfin d'assistante familiale (Sellenet, 2007). Pour les hommes, l'aspect vocationnel prend une teinte différente. Ainsi, la plupart d'entre eux présentent leur décision sous

<sup>25</sup> Les différentes trajectoires-types sont développées dans la partie suivante.

un angle plus humaniste et d'utilité sociale : leur souhait de devenir assistant familial procède d'une volonté de travailler avec de l'humain, d'aider des enfants en difficultés.

*« Je me suis découvert, aujourd'hui je me dis que c'est le métier qu'il me fallait. L'éducation, l'apprentissage, très jeune, d'être tourné vers les autres, doublé d'un respect pour la nature humaine... C'est ce qui fait que je me suis trouvé dans ce métier qui est un métier d'accueil et d'accompagnement d'un enfant dans ses difficultés. (...) Quelque part ça s'apprend pas, c'est inné, la tolérance, le respect d'autrui... »* (Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département D)

Les représentations négativement précédemment exposées, dont ils pensent qu'elles pèsent fortement sur le métier, peuvent également expliquer la manière dont ils présentent leur engagement. Le sentiment qu'il s'agit d'une activité fréquemment dévalorisée conduit à une nécessité de légitimation qui semble avoir été intériorisée par la plupart des assistants familiaux. Cette dimension de vocation permet de mettre en exergue les notions d'engagement personnel et de désintéressement, à rebours des conceptions négatives qui caractériseraient les représentations de sens commun (opportunisme financier, oisiveté, etc.). Enfin, bien que les assistants familiaux convoquent spontanément ce registre vocationnel, ils participent dans le même temps à le déconstruire par certains arguments. Comme évoqué précédemment, une partie d'entre eux tendent à reconsidérer les conceptions qu'ils avaient du métier à leurs débuts, récusant après des années d'expérience cette dimension missionnaire et en soulignant la spécificité de l'accueil familial au regard de l'éducation qu'ils ont donné à leurs propres enfants. En ce sens, les années d'expérience accompagnent une forme de prise de recul sur l'activité et une dénaturalisation des compétences et qualités nécessaires à l'exercice du métier.

### Quatre grands parcours types d'entrée dans la profession

Au-delà de cette dimension vocationnelle, il est important de resituer les choix des assistants familiaux dans une trajectoire personnelle et professionnelle plus globale et d'identifier les différents registres de motivation qui entrent en jeu. La typologie présentée ci-dessous présente quatre grandes catégories de trajectoires associées à leur logique. Il s'agit là d'une typologie construite à des fins d'analyse : en ce sens, certains des parcours étudiés peuvent ne pas correspondre en tous points aux trajectoires présentées ; d'autre part, ces catégories ne sont pas toujours exclusives les unes des autres, certains parcours pouvant se situer à l'intersection de plusieurs types de logiques. Par ailleurs, cette typologie s'attache à mettre en avant les logiques rationnelles qui ont pu présider à leurs choix et prend le parti d'évincer, pour partie, la dimension plus vocationnelle si souvent convoquée.

#### *Les assistantes familiales pour lesquelles l'entrée dans le métier constitue une évolution naturelle par rapport à leur activité antérieure*

Certaines assistantes familiales expliquent leur entrée dans le métier comme une évolution logique, un parcours naturel dans leurs trajectoires biographiques. Elles représentent environ un tiers des assistants familiaux rencontrés. Il s'agit uniquement de femmes ayant précédemment exercé en tant qu'assistantes maternelles pendant plusieurs années, ou ayant interrompu leur activité professionnelle à l'arrivée de leur premier enfant. Elles disent, pour partie, avoir exercé un certain nombre de petits boulots avant leur projet de maternité. La demande d'agrément d'assistante familiale intervient, dans ces cas-là, à un âge moyen (35 ans) moins élevé que la moyenne des assistants familiaux de l'échantillon. Les enfants au domicile sont également plus jeunes qu'en moyenne (autour de 7 ans lorsqu'elles débutent, contre 9 ans sur l'ensemble de l'échantillon). Le souhait de s'engager dans le métier renvoie à plusieurs types de logiques et registres de motivation, pour partie fonction de l'activité précédemment exercée. Pour les femmes ayant fait le choix de rester au domicile plusieurs années pour élever leurs enfants, le choix de devenir assistante familiale peut intervenir à un moment où elles envisagent de (re) prendre une activité professionnelle, leurs enfants ayant grandi. Elles présentent alors l'accueil familial comme un choix évident, s'inscrivant dans la continuité de leur précédente activité : d'une part car il s'agit d'un travail à domicile leur permettant de conjuguer disponibilité familiale, impératifs domestiques et revenus ; d'autre part parce qu'elles considèrent que leur expérience en tant que mère, le fait d'élever des enfants, leur a permis de détenir la plupart des qualités nécessaires à l'accueil d'enfants de l'ASE. Pour celles exerçant comme assistantes maternelles, les motivations convoquées sont proches mais intègrent une dimension supplémentaire. Comme les précédentes, elles font référence à leur volonté de travailler à domicile et à ce que l'on pourrait qualifier comme les qualités féminines du travail social, ce qui avait déjà motivé leur choix de devenir assistantes maternelles. Mais au-delà, le fait de devenir assistante familiale leur apparaît comme une forme de progression professionnelle, tant en termes de conditions de travail que de contenu, leur offre davantage de stabilité mais également la possibilité d'engager un travail éducatif au long cours ainsi qu'une plus grande reconnaissance et autonomie professionnelles.

### Encadré 3 Exemple de parcours

Mme V. a 68 ans et exerce le métier d'assistante familiale depuis plus de 30 ans. Dans sa jeunesse, elle explique avoir travaillé quelque temps comme gouvernante dans une maison bourgeoise. À 18 ans, elle se marie et connaît sa première maternité l'année suivante. À 20 ans, elle attend son second enfant. Lors de sa première grossesse, elle a interrompu son activité pour se consacrer à ses enfants. Son mari travaille comme magasinier dans la ville voisine. Pendant 16 ans, elle est mère au foyer ; à mesure que ses enfants grandissent et s'autonomisent, elle commence à envisager de reprendre une activité professionnelle : « quand ils sont petits, ils ont besoin de nous, mais quand ils grandissent, ça laisse du temps ! ». Elle songe rapidement à devenir assistante familiale, métier qu'elle connaît par sa mère, qui a commencé à accueillir des enfants lorsque ses enfants ont quitté le domicile. Elle évoque ce projet avec son mari et ses deux enfants – alors adolescents de 16 et 17 ans –, qui accueillent favorablement son idée. Ce choix lui semble d'autant plus évident qu'au-delà de son envie de travailler avec des enfants, les conditions d'exercice lui semblent particulièrement favorables pour concilier activité professionnelle et vie de famille : « Pour moi, c'était travailler en étant disponible pour mes enfants, mon mari, je restais à la maison... Quand je vois mes belles-filles qui vont travailler, elles rentrent le soir à 20 heures, la journée n'est pas finie ! ». Quelques mois après avoir obtenu son agrément, elle accueille une fratrie de trois enfants à son domicile.

### *L'accueil familial comme opportunité de bénéficier de meilleures conditions de travail*

Dans ce cas de figure, les assistants familiaux ont souhaité s'engager dans cette voie avant tout afin de gagner en qualité de vie et de voir leurs conditions de travail s'améliorer. En moyenne, ces assistants familiaux ont 40 ans lorsqu'ils décident de s'engager dans l'activité ; ils représentent environ un tiers de l'ensemble des personnes rencontrées. Leurs parcours professionnels sont bien plus hétérogènes que dans la catégorie précédente, mais ont pour point commun de partager une importante précarité (qu'elle soit financière, statutaire, en termes de reconnaissance professionnelle), ou bien des conditions de travail jugées trop pénibles. Il peut ainsi s'agir de personnes aux faibles niveaux de diplômes, enchaînant des petits boulots sous forme de contrats précaires (intérim, CDD), dans des activités peu reconnues et considérées comme ingrates. Il peut également s'agir de femmes ou d'hommes ayant un niveau de diplôme un peu plus élevé, confrontés dans le cadre de leurs métiers à des horaires atypiques, du travail le week-end, des déplacements réguliers et qui déclarent alors faire le choix de ce métier avant tout pour pouvoir profiter de leurs enfants en travaillant à domicile. Dans d'autres cas, il peut s'agir de travailleurs indépendants (artisans, petits commerçants), confrontés également à une charge horaire importante, des horaires décalés et parfois à des difficultés financières qui les amènent à envisager une reconversion professionnelle pour se libérer de ces contraintes. Enfin, il peut également s'agir d'hommes, conjoints d'assistantes familiales, eux-mêmes impliqués dans l'accueil qui, après plusieurs années d'activité de leur femme, considèrent qu'ils pourraient gagner en qualité de vie s'ils demandaient leur agrément. Dans ces différents cas de figure, la profession d'assistant familial est perçue à l'aune des avantages qu'elle présente : travail à domicile, possibilité de se dégager du temps libre en journée, d'être davantage disponible pour ses enfants, etc. Pour certains, ayant connu difficultés financières ou l'accumulation de contrats de travail courts et mal rémunérés, elle est également gage de davantage de stabilité.

### Encadré 4 Exemple de parcours

Mme J. exerce la profession d'assistante familiale depuis cinq ans ; elle a 37 ans. Elle a d'abord travaillé plusieurs années dans la restauration, avant d'entreprendre un CAP petite enfance par le biais d'une formation Fongecif. À l'obtention du diplôme, elle intègre une école maternelle en tant qu'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM). C'est au cours de ses trois années de travail à l'école maternelle qu'elle envisage de se reconverter. Elle a connu le métier et l'univers de la protection de l'enfance par le biais de son conjoint, lui-même chef de service d'un établissement d'accueil d'enfants confiés à l'ASE. Par ailleurs, certaines de ses amies sont devenues assistantes familiales. Les fréquentant, elle commence à envisager de suivre la même voie ; ses amies l'avertissent néanmoins très vite des difficultés et contraintes du métier. Après plusieurs mois de réflexion, elle décide finalement de se lancer. Compte tenu de son activité antérieure, le métier présente, à ses yeux, un avantage de relative stabilité et moins de contraintes de transport et d'horaires. « Moi le bénéfice que j'y voyais, c'est qu'au niveau du métier d'ATSEM, j'avais pas de CDI, j'avais un CDD et j'en avais marre des renouvellements... Et puis je travaillais à E. [ville à 15 km], je sortais tard, y avait ce côté-là. Je me suis dit pourquoi pas rester à la maison, accueillir un petit et m'occuper de ma famille correctement. » Par ailleurs, elle voit dans la profession une occasion de travailler de manière autonome, tout en endossant davantage de responsabilités. « Je l'ai fait parce que j'aime m'occuper des enfants ; j'ai pas apprécié le travail à l'école comme ATSEM, on était les torchons des instits... Là je m'occupe pleinement et sereinement des petits que j'accueille ; c'est ça que je recherchais comme métier, je suis très contente ». In fine, elle considère qu'en s'étant reconvertie, elle a gagné en liberté dans son travail et en reconnaissance professionnelle.



### *L'entrée dans le métier par hasard, voire par défaut*

Certains assistants familiaux entrent dans le métier par hasard ou par défaut. Il s'agit d'assistants familiaux ayant choisi de s'orienter un peu plus tardivement que les autres dans la profession (âge moyen : 44 ans), à la suite d'un événement survenu dans leur carrière professionnelle qui les a contraints à se reconvertir : accident du travail, arrêt longue maladie, licenciement... Ce type de parcours concerne moins d'assistants familiaux que le précédent (près de 10 sur 67) et comprend une part significative d'hommes. La plupart ont travaillé pendant des années en tant qu'employé ou ouvrier, dans un métier manuel ou physique, parfois dans une même entreprise et qui se trouvent astreints à envisager une reconversion professionnelle à un âge relativement avancé. Présentant des niveaux de diplôme souvent peu élevés, ils expliquent avoir pu considérer plusieurs options de réorientation, sans que celles-ci ne puissent se concrétiser in fine (soit parce qu'elles concernaient des métiers trop physiques ; soit parce qu'elles impliquaient une formation trop importante). Dans ce contexte, ils expliquent avoir vu dans l'activité d'assistant familial, un certain nombre d'avantages objectifs : travail à domicile, compatibilité avec un certain nombre de restrictions d'aptitudes physiques, pas d'exigence en termes de niveau de qualification/formation, forte autonomie, etc. L'orientation dans le métier se fait là davantage par hasard : ils disent avoir pu découvrir le métier dans le cadre de leur démarche d'insertion professionnelle. Le projet s'est souvent concrétisé sans avoir fait l'objet d'une longue réflexion. D'autres connaissaient le métier par le biais de leur environnement familial ou amical, mais ne l'avaient pas envisagé avant d'être contraints de se réorienter.

#### **Encadré 5 Exemple de parcours**

M. R a 52 ans et exerce la profession d'assistant familial depuis un an et demi. Il explique que son arrivée dans le métier s'est faite un peu par hasard, après 30 ans de carrière dans des secteurs d'activité très différents. Après avoir quitté le système scolaire à 18 ans avant l'obtention du baccalauréat, il commence à travailler dans l'usine où son père est employé. Il s'engage ensuite dans l'armée pendant un an et demi, puis travaille plusieurs années en intérim comme ouvrier dans de nombreuses entreprises. Au début des années 1990, il intègre une grande firme américaine de fabrication de matériel médical. Au bout de 8 ans, il est licencié pour inaptitude suite à un grave accident du travail. Il entreprend alors de se reconvertir comme électronicien et suit une formation de deux ans à cette fin. Il ne parvient néanmoins pas à trouver un emploi en lien avec sa nouvelle formation, son handicap constituant, selon lui, un obstacle récurrent à l'embauche. Il reprend donc une activité professionnelle en contrat d'insertion au sein d'un établissement scolaire. C'est là qu'il envisage de devenir assistant familial. Sa femme, assistante maternelle, avait déjà envisagé la profession mais y avait renoncé car leurs enfants étaient, à leurs yeux, trop jeunes. Ceux-ci ayant grandi, il décide de se lancer, considérant qu'il a appris à travailler avec des enfants dans le cadre de sa précédente activité, et parce qu'à ses yeux, son âge et son handicap ne lui laissent pas beaucoup d'alternatives sur le plan professionnel. Par ailleurs, le métier présente un certain nombre d'atouts, lui permettant de travailler à domicile et de bénéficier de temps libre en journée.

### *Les reconversions choisies*

L'entrée dans le métier d'assistant familial peut également correspondre à une reconversion choisie. Elle intervient alors à un âge plus avancé que la moyenne, à 45 ans. Environ un quart des assistants familiaux rencontrés se situent dans ce type de trajectoire. La décision de devenir assistant familial a généralement été mûrie pendant plusieurs années et correspond à un projet de long terme, induit par diverses raisons. Les assistants familiaux ayant ce type de parcours présentent un niveau de diplôme un peu plus élevé que la moyenne. Pour certains, ce projet peut faire directement écho à leur histoire personnelle : ayant eux-mêmes connu un parcours à l'ASE, ils expliquent avoir toujours imaginé exercer ce métier un jour, mais avoir différé leur décision à plus tard dans l'attente de meilleures conditions matérielles et familiales (enfants ayant grandi, achat d'un appartement ou maison adaptés, etc.). Pour d'autres, il s'agit d'une reconversion tardive, motivée par le désir de travailler dans l'humain, l'éducatif, de donner du sens à son travail après une carrière de plusieurs décennies dans un métier tout autre (couturière, clerc de notaire, secrétaire, etc.). Dans quelques cas de figure, il peut enfin s'agir de personnes ayant travaillé dans l'univers socio-éducatif, qui expliquent que leur projet de devenir assistant familial est né de leur souhait d'accompagner des enfants ou des jeunes de manière plus globale et dans davantage de proximité, regrettant les contraintes qui pèseraient aujourd'hui sur le travail social ou éducatif. Dans ces différents cas de figure, le fait de devenir assistant familial peut représenter une forme de régression salariale, ou la perte de certains avantages en termes de conditions de travail.

#### **Encadré 6 Exemple de parcours**

Mme L. a 46 ans et est devenue assistante familiale il y a un an et demi. Ce projet, elle explique l'avoir mûri pendant longtemps. Elle a en effet réalisé l'essentiel de sa carrière professionnelle dans un tout autre domaine, puisqu'elle a

travaillé pendant près de 25 ans dans la restauration. Titulaire à l'origine d'un CAP coiffure, elle s'est orientée vers la restauration à la suite d'une première opportunité professionnelle ; au fil des années, elle a changé plusieurs fois de poste, jusqu'à devenir assistante d'exploitation. Bien qu'elle bénéficie alors d'un salaire et de conditions de travail confortables, elle décide de démissionner à 43 ans : « j'ai tout plaqué pour me relancer dans une nouvelle carrière qui n'a rien à voir ». Ce projet de devenir assistante familiale fait écho à son histoire personnelle : « Moi-même j'ai vécu 12 ans à l'ASE. Je connaissais le milieu, mais de l'autre côté de la barrière. Et j'ai certainement de par mon histoire eu envie de rendre ce qu'on m'a donné ». Par ailleurs, elle a également été désignée tiers digne de confiance pour deux de ses neveux et nièces, ce qui l'a amenée à travailler en proximité avec un juge et une association. C'est à ce moment-là qu'elle a commencé à envisager sérieusement ce projet. Néanmoins, le jeune âge de ses enfants et les réticences de son mari l'ont amenée à différer sa reconversion. Une fois ses enfants plus âgés, elle est parvenue à convaincre son conjoint et a fait l'acquisition d'une maison plus spacieuse avant de faire une demande d'agrément.

## Les procédures d'agrément et de recrutement

### Une procédure d'agrément souvent vécue comme intrusive, mais légitime

Depuis la loi du 27 juin 2005, la procédure et les conditions d'agrément ont fait l'objet d'un certain nombre de modifications législatives, qui visaient d'une part à harmoniser les critères d'agrément sur le territoire national et, d'autre part, à mieux encadrer les procédures d'octroi (réduction du délai d'instruction notamment), de renouvellement (allongement de la durée de validité), de suspension et de retrait des agréments. La loi confirme la nécessité de se voir préalablement délivrer cet agrément par le conseil départemental pour exercer la fonction ; elle définit par ailleurs de nouveaux critères d'agrément, tels que l'aptitude éducative ou encore la maîtrise du français oral et précise l'ensemble des qualités et aptitudes qui peuvent être attendues des candidats<sup>26</sup>. Malgré des choix organisationnels qui peuvent être différents d'un département à l'autre, la procédure d'agrément comprend un certain nombre d'invariants : réalisée par les services de Protection Maternelle et Infantile (PMI) (qui peuvent parfois travailler de concert avec des professionnels d'autres services, notamment de l'ASE), elle se traduit généralement par plusieurs visites au domicile de l'assistant familial par une équipe de deux ou trois professionnels (selon les cas, psychologues, puériculteurs, éducateurs de jeunes enfants, assistants sociaux, etc.). D'après les assistants familiaux enquêtés, le nombre d'entrevues est variable, de deux à neuf, ces variations pouvant dépendre des départements, mais également des assistants familiaux.

Ces différentes visites à domicile visent d'abord à vérifier que le logement du candidat satisfait à un certain nombre de normes de confort, d'hygiène et de sécurité. Certains assistants familiaux expliquent avoir dû procéder à des investissements et ajustements dans leur logement, afin de respecter les exigences énoncées par le conseil départemental. Cette partie de la procédure d'agrément reste néanmoins porteuse de moins d'enjeux pour les assistants familiaux, que celle qui a trait à l'exposé de leurs motivations pour exercer le métier et l'évaluation psychologique dont ils font l'objet. La plupart des assistants familiaux se sont trouvés en difficulté pour répondre à la question des critères qu'ils ont dû satisfaire pour obtenir l'agrément. Pour certains, ces difficultés pouvaient être la conséquence de souvenirs imprécis compte tenu de leur ancienneté dans le métier ; mais pour la plupart, elles étaient davantage liées au flou qui, à leur sens, entoure cette procédure. Tous se rappellent - plus ou moins distinctement - avoir eu à évoquer leur enfance, décrire le fonctionnement de leur vie familiale et leur regard sur un certain nombre de questions éducatives, ou encore avoir dû faire preuve de solidité psychologique. Ils ont en revanche le plus souvent des difficultés à mettre des mots sur les qualités et aptitudes sur lesquelles ils ont été évalués.

Pour beaucoup, l'obtention de l'agrément a ainsi pu constituer une étape difficile à vivre, un moment anxiogène. Ce vécu souvent difficile tient à plusieurs facteurs. D'abord, l'évaluation des aptitudes repose sur un certain nombre de critères que les futurs assistants familiaux ne connaissent pas précisément, et sur des questionnements pour lesquels ils pressentent par ailleurs qu'il n'y a pas toujours de bonne réponse. Les mises en situations peuvent notamment s'avérer, à ce titre, déstabilisantes. La dimension d'évaluation psychologique de l'assistant familial et de sa famille est également souvent source d'appréhension pour les candidats (méconnaissance de la discipline, de ses règles du jeu, sentiment que les propos de chacun vont être décortiqués, etc.). Cette implication de l'ensemble de la famille à l'occasion de l'un des entretiens peut ajouter au sentiment d'absence de maîtrise (crainte qu'un des enfants ou que le conjoint ne réponde pas conformément aux attentes des professionnels) et à la crainte d'être jugé. La démarche est, en ce sens, vécue par la plupart des assistants familiaux comme intrusive, même si cette dimension est le plus souvent perçue comme nécessaire compte tenu des spécificités du métier. Beaucoup se remémorent des questions qui ont pu être blessantes, qui les ont « secoués » et sont allées « loin », mais remettent rarement en question la légitimité de ces questionnements. En revanche, plusieurs assistants familiaux rapportent l'étonnement qui a été le leur lorsque certaines de leurs interrogations - relatives aux conditions de travail

<sup>26</sup> L'article R421-6 du CASF établit que « les entretiens avec un candidat (...) doivent permettre de s'assurer : de sa disponibilité, de sa capacité d'organisation et d'adaptation à des situations variées ; de son aptitude à la communication et au dialogue ; de ses capacités d'observation et de prise en compte des besoins particuliers de chaque enfant ; de sa connaissance du rôle et des responsabilités de l'assistant familial ; que son habitation présente des conditions de confort, d'hygiène et de sécurité (...) ; que le candidat dispose de moyens de communication lui permettant de faire face aux situations d'urgence. »

ou à la rémunération – ont été très mal reçues par les professionnels en charge de l'agrément, alors qu'elles leur paraissaient tout à fait naturelles dans le cadre du processus.

« Des fois c'est des questions un peu blessantes ; c'est un peu une remise en question. Ça m'a permis de réfléchir, je l'ai bien vécu. C'est blessant, mais ça permet de se remettre en question, de réfléchir, c'est pas facile d'accueillir un enfant (...). Ils le disent, 'on est obligé de vous cuisiner un peu, vous bousculer un peu'... » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département A)

« On m'a demandé pourquoi je voulais faire ça, comment on avait élevé nos enfants, dans quel état d'esprit, les relations qu'on a pu avoir avec nos parents... C'est un peu intrusif quand même. Il y a des questions que j'ai éludé, j'ai pas voulu répondre. Je lui ai dit que ça ne la regardait pas, que c'était ma vie privée. Elle a dû faire avec. » (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département C)

« Moi j'ai parlé de salaire, car bon, j'avais 46 ans, j'étais en reconversion... Ça a été très mal vu, c'est pas un métier qu'on choisit pour les sous... Mais moi j'avais pas trop d'idée du salaire ; ça dépend des enfants qu'on accueille, ça dépend des départements ; je voulais des précisions et ça a été très mal perçu... Ça a été la difficulté avec l'assistante sociale, je me suis dit comment ça va se terminer... » (Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département D)

Parmi l'ensemble des assistants familiaux rencontrés, deux facteurs ont une incidence sur cette perception de la procédure d'agrément. Le niveau de diplôme initial des assistants familiaux et la profession précédemment exercée peuvent d'abord jouer sur leur vécu : ainsi, ceux présentant un niveau de diplôme plus élevé que la moyenne des assistants familiaux et/ou ceux ayant travaillé précédemment dans une profession éducative ou médico-sociale présentent rarement le moment de l'agrément comme un moment difficile, certains allant jusqu'à considérer à l'inverse que les procédures ne sont « pas assez poussées ». La seconde variable tient, quant à elle, au niveau d'ancienneté dans la profession. En effet, comme l'indique le rapport d'évaluation de la DGCS (2012) de la mise en œuvre de la loi de 2005, de nombreux conseils départementaux ont « amorcé une réflexion sur la révision des outils d'évaluation des candidats à l'agrément » et « cherché à affiner la procédure évaluative » (ibid., p. 14). Dans certains départements, les procédures ont ainsi fait l'objet d'une plus grande formalisation, ce qui explique que certains des assistants familiaux les plus récemment entrés dans le métier aient un souvenir de procédures plus approfondies et lourdes que des professionnels ayant davantage d'ancienneté.

« En tout je crois qu'il y a eu 9 rencontres ; il y avait beaucoup d'exigences, je me disais 'ils doivent pas le donner à grand monde l'agrément !' Je sais pas si c'est mon ressenti. Ça a été un moment un peu stressant. J'ai dit que j'étais à l'origine conseillère en économie sociale et familiale, on m'a bien fait comprendre que c'est pas parce que j'ai un statut que j'aurais l'agrément... C'est vraiment une grosse mise à l'épreuve pour tester notre motivation. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département D)

La question des refus ne s'est que rarement posée dans le cadre de l'étude, puisque seuls trois des assistants familiaux rencontrés se sont vus refuser leur agrément dans un premier temps. Dans les différents cas de figure, les professionnels ont considéré que le projet de devenir assistant familial reposait sur des bases trop fragiles, soit au niveau familial (cas d'un couple considéré comme trop jeune, car formé quelques années auparavant), soit d'un point de vue psychologique. Certains ont choisi d'engager une procédure de recours auprès du conseil départemental, d'autres ont renouvelé leur demande quelques années plus tard.

« J'ai eu des questions sur mon enfance, le ressenti de ma vie... La première fois ils me l'ont refusé l'agrément. Vu mon vécu la psychologue avait déterminé que j'étais pas apte à garder un enfant. J'ai fait appel auprès du conseil général. J'ai ensuite été reçue à une réunion, j'ai répondu sincèrement et après ça a été accordé. Quand j'ai parlé de mon enfance à la psychologue, il y a l'émotion qui m'est remontée et elle m'a peut-être sentie pas suffisamment forte. Elle a dit que le vécu de mon enfance risquait d'entraver mon métier. Ce que j'ai expliqué c'est que mon passé c'est mon passé, maintenant je me sens bien, je m'en suis toujours sortie. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département D)

S'agissant du nombre de places agréées, l'octroi se déroule généralement de manière progressive. La plupart des assistants familiaux ont démarré leur carrière avec une place agréée, les extensions étant ensuite accordées par la PMI au fil des années d'ancienneté. Dans quelques cas, des dérogations ont pu être accordées dès la première année d'exercice ; ces pratiques, qui semblent assez marginales, peuvent être motivées par la nécessité de placer une fratrie dans une même famille d'accueil, ou encore par des profils atypiques d'assistants familiaux (anciens travailleurs sociaux par exemple) dont les services départementaux considèrent qu'ils sont aptes à prendre en charge plusieurs enfants. En revanche, la question des extensions d'agrément ne va pas sans soulever un certain

nombre de griefs de la part des assistants familiaux. Un certain nombre regrettent en effet l'opacité des procédures d'acceptation ou de refus et le fait que la décision soit bien souvent à la discrétion des services départementaux, sans être toujours précisément motivée auprès du salarié. Plusieurs assistants familiaux ont ainsi pu se voir refuser une demande d'extension, pour passer d'une à deux places agréées, sous prétexte d'une prise en charge de l'enfant trop lourde, avant de se voir quelques mois plus tard proposer une nouvelle situation en urgence.

Les procédures de renouvellement d'agrément, qui ont lieu tous les cinq ans lorsque l'assistant familial n'est pas détenteur du diplôme d'État sont, quant à elles, le plus souvent perçues comme une formalité. Elles portent en effet essentiellement sur les questions de confort, de sécurité et d'hygiène du logement et sont souvent réalisées par des professionnels de l'ASE que les assistants familiaux connaissent déjà.

## Déroulement et vécu de la procédure de recrutement

La procédure de recrutement en tant que telle diffère peu, aux yeux des assistants familiaux, de la procédure d'agrément. Bien que des efforts de clarification entre les deux procédures aient été faits dans les départements à la suite de la loi de 2005, un flou persiste chez les assistants familiaux qui ont bien souvent du mal à pointer les distinctions entre les deux étapes. Cette confusion est systématique chez les assistants familiaux de l'ancienne génération, qui semblent avoir vécu ces deux temps comme faisant partie d'une même procédure. Cette confusion semble tenir à la fois à des souvenirs lointains, mais également au manque de clarté qui entourait la distinction entre ces deux moments. Les procédures ont également semblé assez redondantes aux assistants familiaux les plus récemment entrés dans le métier. Les seules différences parfois identifiées concernent les questionnements et le fil des échanges, qui ont pu généralement être perçus comme plus précis et davantage liés aux souhaits qu'ils avaient pu émettre quant à leur projet d'accueil. Par ailleurs, dans la mesure où le recrutement s'inscrit en continuité de l'agrément, la procédure est souvent vécue comme moins intrusive, l'effet de surprise et de déstabilisation lié au mélange des registres entre privé et professionnel ayant pu se dissiper. Le flou entourant la distinction entre les deux procédures tient également au fait que, dans l'ensemble, les assistants familiaux de notre échantillon aient rencontré peu de difficultés de recrutement. Compte tenu des modalités de sélection des enquêtés, il est probable que ces difficultés soient d'ailleurs sous-représentées dans l'échantillon<sup>27</sup>. La plupart d'entre eux ont ainsi été recrutés rapidement après l'obtention de l'agrément.

*« L'agrément c'est peut-être plus large, par exemple des mises en situations plus larges, un ado qui fugue, même si je ne voulais pas d'adolescent... Ils analysent la capacité de raisonnement ; alors que le [service en charge du recrutement] était dans une prise en compte plus adaptée à mes envies, à ma famille. Je ferais essentiellement cette distinction. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département D)*

Cependant, les entretiens réalisés montrent que les critères de sélection lors du recrutement sont plus resserrés que pour l'agrément. Ils semblent davantage tenir à la conception du métier que se forment les employeurs, et peuvent donc varier suivant les départements et/ou les services employeurs.

- En premier lieu, la configuration familiale, qui était un élément important au moment de l'agrément, peut à nouveau être questionnée. Le fait de vivre seul, de n'avoir jamais eu d'enfants ou d'être un jeune couple peuvent constituer des obstacles au moment des deux procédures. Les assistants familiaux témoignent alors du fait qu'ils ont dû défendre leur projet avec force au moment du recrutement. Ces réticences à embaucher des assistants familiaux dont la situation familiale diffère d'une configuration plus classique (couple avec enfants) rappellent le constat que faisait Sellenet en 2003 lorsqu'était évoquée la sélection des assistants familiaux selon une « logique de maternage ». Néanmoins, plusieurs enquêtés ont témoigné d'évolutions à ce sujet de la part des services employeurs, notamment avec l'arrivée dans la profession de femmes vivant seules.
- Le fait d'être un couple d'assistants familiaux peut, sur certains territoires, constituer un frein. Certains conseils départementaux ont en effet pu faire le choix de limiter le nombre de couples d'assistants familiaux, considérant qu'il s'agit là d'une forme d'industrialisation de l'accueil (5-6 places agréées) et que la précarité du métier constitue un risque trop important si elle pèse sur les deux membres du ménage.
- Outre la configuration familiale, l'éloignement géographique du lieu d'implantation des services employeurs peut également constituer un frein à l'embauche. En effet, il peut affecter la fréquence de visite des éducateurs ou des référents et peut poser un problème dans les cas où l'assistant familial nécessiterait un accompagnement soutenu. Par ailleurs, la domiciliation des assistants familiaux en zone très rurale peut être considérée comme dommageable pour les enfants accueillis (offre de santé, de loisirs, etc.).
- Enfin, la qualité et la solidité du projet d'accueil sont également évaluées lors du recrutement. En période peu tendue entre l'offre et la demande, certains assistants familiaux agréés ont pu patienter plusieurs mois, voire plusieurs années, avant d'être recrutés, sans en connaître réellement les causes. Il semble que certains départements aient fait le choix de recruter de manière assez stricte, afin d'éviter de futures ruptures d'accueil de la part d'assistants familiaux qui n'auraient pas suffisamment conscience des réalités du métier. Dans l'un des départements visités - qui se caractérise par une part significative du secteur associatif habilité -, les services

<sup>27</sup> Beaucoup des assistants familiaux retenus ont déclaré travailler « en bonne intelligence » avec les services employeurs.

du conseil départemental expliquent préférer ne pas recruter certains assistants familiaux qui ne leur semblent pas immédiatement aptes à travailler en grande autonomie. Ceux-ci sont redirigés vers les associations, car le taux de suivi et d'encadrement des assistants familiaux y est supérieur et les dispositifs de soutien plus étoffés. Outre leur résilience et leur capacité à travailler en autonomie, la posture des candidats peut également être évaluée. Les assistants familiaux doivent alors trouver un équilibre entre deux extrêmes : « un entretien de recrutement est une relation duelle classique. Le professionnel, par ses questions, dévoile qu'il le veuille ou non, sa propre conception de la famille d'accueil et l'assistante familiale sera attentive à y répondre. (...) Ce sera à l'assistant familial de trouver la formulation juste, qui ne vienne pas la faire suspecter d'indifférence ou de vampirisme maternel, qui laissera ouverte la place des parents et ne fera pas porter à l'enfant la dette de l'accueil.<sup>28</sup> » (Sellenet, 2007, p. 11).

## Le choix de l'employeur ? Des logiques rarement stratégiques

Une fois qu'ils sont détenteurs de l'agrément, les candidats à la fonction d'assistant familial ont la possibilité de postuler auprès de différents employeurs : un conseil départemental<sup>29</sup> ou un service associatif habilité<sup>30</sup>. Ces employeurs peuvent se différencier, parfois de manière assez significative, dans leurs modalités d'organisation, le public accueilli ou encore les conditions de travail proposées (modalités de rémunération, intensité du suivi des assistants familiaux, etc.). Pour autant, il apparaît que les assistants familiaux n'ont que très rarement mis en place une stratégie raisonnée au moment de choisir leur employeur, en cherchant à se renseigner sur les différences objectives pouvant exister d'un employeur à l'autre<sup>31</sup>. Plusieurs types de logiques sont repérables. Dans la plupart des cas, les assistants familiaux ont déposé leur candidature uniquement auprès du conseil départemental, qui leur apparaissait être l'employeur naturel. Cette évidence tient à plusieurs raisons. Premier employeur d'assistants familiaux du département, le conseil départemental est souvent perçu comme plus sécurisant, car il aurait un volume d'enfants accueillis plus important, une équipe dédiée au suivi et au soutien des assistants familiaux plus étoffée, etc. Parallèlement, les services associatifs sont souvent perçus comme des structures spécialisées dans l'accueil de certains publics, plus difficiles et nécessitant des prises en charge lourdes (handicap, troubles du comportement, etc.).

*« Le conseil général comme employeur me paraissait plus rassurant. C'est comme travailler entre un petit garagiste ou chez Renault... C'est un gros truc, on se dit qu'y aura plus de sécurité de l'emploi, etc. C'est pas forcément vrai. En fait le conseil général a beaucoup de travail, peu de personnel. Mais à l'époque ça me paraissait naturel de postuler auprès du plus gros employeur, ça me rassurait ; et dans ma tête les assos s'occupaient plus d'ados en difficulté... »*  
(Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département B)

D'autres assistants familiaux ont, à l'inverse, candidaté auprès de l'ensemble des employeurs potentiels dans leur département, lorsque les services départementaux leur ont communiqué une liste d'employeurs au moment de l'obtention de l'agrément. Une nouvelle fois, dans cette situation, les candidats sont souvent peu au fait des différences pouvant exister : ils expliquent avoir privilégié l'employeur les ayant contactés le plus rapidement. Parmi eux, certains peuvent faire valoir des logiques de proximité géographique, postulant en premier lieu auprès des employeurs les moins éloignés de leur domicile. D'autres encore ont pu faire le choix de privilégier une association, essentiellement car ils avaient eu des échos favorables de la part d'un assistant familial de leur entourage familial ou amical. Enfin, certains assistants familiaux expliquent s'être tournés vers des associations après que leur candidature a été refusée par le conseil départemental. Les cas de stratégies plus raisonnées, se fondant sur des éléments de comparaison entre employeurs, restent donc marginaux. Il s'agit généralement d'assistants familiaux qui ont une connaissance assez précise de l'univers de la protection de l'enfance au moment de leur entrée dans le métier (personnes ayant été désignées par le passé tiers digne de confiance ; d'autres ayant un conjoint travaillant à l'ASE, etc.). Ces derniers peuvent dès lors choisir le conseil départemental pour employeur en vue d'éviter les intermédiaires et d'être au plus près du processus décisionnel, ou à l'inverse, faire le choix d'une association pour son taux d'encadrement plus important.

Enfin, parmi les assistants familiaux rencontrés, les cas de figure de professionnels cumulant plusieurs employeurs sont assez rares et sont souvent le fruit de logiques financières.

<sup>28</sup> Le débat autour de la posture à adopter face aux enfants est développé plus en détail dans la troisième partie.

<sup>29</sup> Les assistants familiaux peuvent postuler auprès du conseil départemental de leur territoire, qui leur a accordé l'agrément, ou auprès d'un autre conseil départemental.

<sup>30</sup> Les assistants familiaux ont également la possibilité de se spécialiser dans de l'accueil familial thérapeutique, en postulant auprès d'un service de d'accueil adossé à un établissement hospitalier. Néanmoins, compte tenu des spécificités liées à ce type d'accueil, il n'a pas été retenu dans le périmètre de l'étude.

<sup>31</sup> Dans l'un des départements étudiés, cette question ne se pose pas, le conseil départemental étant l'unique employeur des assistants familiaux sur le territoire.

- Le premier cas de figure concerne le cumul de l'activité d'assistant familial avec une autre activité, le plus souvent celle d'assistant maternel. Cette profession est généralement considérée comme compatible en termes de charge de travail (l'enfant accueilli étant en journée scolarisé, ou gardé avec d'autres enfants), même si ce cumul excède rarement quelques années. L'activité d'assistant maternel sert à pallier le salaire modeste du début de carrière d'un assistant familial (souvent une seule place agréée) et est généralement interrompue lorsqu'une seconde place agréée est obtenue. Il existe également quelques cas marginaux d'assistants familiaux qui exercent une autre activité en parallèle, à raison d'une dizaine d'heures par semaine, en tant qu'indépendants dans d'autres secteurs. Cette activité est généralement justifiée par le fait qu'elle sert à prévenir la précarité liée à un changement brusque du nombre d'enfants accueillis. Néanmoins, les rares assistants familiaux dans ce cas-là expliquent avoir dû se battre pour faire accepter cette deuxième activité auprès de leur employeur.
- Le deuxième cas de figure est celui de l'assistant familial employé par deux départements. Cela peut constituer un état de fait lié au déménagement des parents de l'un des enfants accueillis ; ils sont alors recrutés dans un autre département pour maintenir la continuité de l'accueil. Dans d'autres cas, cela peut renvoyer à des stratégies mises en place pour optimiser l'occupation des places agréées lorsqu'il existe des places vacantes, voire à un calcul financier. En effet, dans la mesure où leur salaire est dégressif avec le nombre d'enfants accueillis (deux enfants accueillis n'équivalent pas à deux fois un enfant accueilli), certains assistants familiaux peuvent préférer avoir un enfant accueilli dans deux départements différents. Néanmoins, cela semble constituer une pratique relativement marginale.
- Enfin, il existe quelques rares cas d'assistants familiaux qui ont plusieurs employeurs différents (conseil départemental et association, ou deux associations) au sein d'un même département. À nouveau, les assistants familiaux rencontrés qui étaient dans ce cas-là expliquent avoir fait ce choix pour se préserver d'une certaine précarité en cas de place vacante et pour l'avantage financier que le cumul d'employeurs représentait. Ce type de choix procède également souvent d'une volonté de faire l'expérience d'un autre mode de fonctionnement lorsqu'ils ont pu se trouver en difficulté avec un enfant.

*« J'ai décidé de travailler avec le conseil départemental, je voulais voir un autre fonctionnement. (...) Pour [l'association] c'était compliqué que j'aie travaillé au conseil départemental... Le conseil départemental m'a dit 'il faut l'accord de l'autre employeur'...et [l'association] m'a dit 'je vous donne une autre situation en plus'... En fait ils voulaient pas que je travaille pour le conseil départemental. (...) C'était mon employeur premier... C'était difficile mais c'était mon droit d'aller ailleurs. On est en situation de dépendance vis-à-vis des employeurs. C'est un métier à part pour cela ; la précarité est forte et installée. Normalement le salaire est dégressif ; là avec deux employeurs, cela diminue la précarité... Attention c'est important... et la peur de perdre son travail... Et avec deux employeurs c'est pas dégressif et cela rassure... » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département A)*

Outre les assistants familiaux qui cumulent deux employeurs, il existe également des cas de figure de changement d'employeur (ou de service au sein d'un même conseil départemental). Ces changements surviennent généralement à la suite d'un conflit avec les services. Certains ont, en effet, pu décider de changer d'employeur lorsqu'ils ont considéré qu'ils n'avaient pas obtenu le soutien dont ils auraient eu besoin lors d'accueils difficiles. D'autres ont pu avoir des relations conflictuelles avec l'un des référents des enfants et le manque de soutien de la hiérarchie a pu les pousser à se tourner vers un autre employeur. C'est dans ces situations de conflit qu'ils prennent pleinement conscience de la précarité dans laquelle ils peuvent se trouver ; le départ leur semble alors constituer la seule solution viable face au manque de recours qu'ils ont.

*« J'ai eu la petite Noémie, la maman avait accouché, il lui fallait une place. Elle est arrivée, c'était un petit microbe. Quelques mois après on m'a dit 'elle va être adoptable' on a fondu, on a fait cinq ans de démarches [pour l'adopter]. Mais dans le service, la référente que j'avais, elle a pas du tout apprécié que j'adopte ; elle m'a fait les pires misères. Elle m'aurait fait faire n'importe quoi, des fautes professionnelles, des écrits que j'écrivais pas... et j'avais peur de pas aller au bout de mon projet avec la petite... Moi j'ai vu la directrice, je lui ai dit je ne peux plus rester [dans ce service] et du coup je suis partie en urgence. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département A)*

## Des temps de formation appréciés, qui aident à se sentir professionnel

### Des modalités de mise en œuvre variées dans les départements

La loi du 27 juin 2005 a renforcé les obligations légales en matière de formation. Depuis 1992, les conseils départementaux avaient déjà l'obligation d'assurer un accompagnement des assistants familiaux, dont la durée était généralement de 120 heures. Depuis 2005, la formation a été renforcée et comprend à présent deux parties obligatoires : un stage de 60 heures, organisé par le conseil départemental et devant être réalisé dans les deux mois précédant le premier accueil ; puis une formation préparatoire au Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF) de 240 heures, qui doit être réalisée en alternance sur une durée allant de 18 à 24 mois dans les trois ans suivant le premier accueil. Si les heures de formations sont obligatoires pour les assistants familiaux, l'obtention du DEAF ne l'est pas. Il est également possible d'obtenir le DEAF par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Enfin, au-delà de la formation obligatoire, il existe également la possibilité de faire de la formation continue dans certains départements.

Indépendamment de ce cadre législatif, les assistants familiaux rencontrés décrivent des modalités de mise en œuvre de ces formations parfois très diverses selon les départements. Rappelons que les cinq départements visités dans le cadre de l'étude présentent des taux d'assistants familiaux titulaires du DEAF très variés<sup>32</sup>, ce qui révèle des politiques plus ou moins volontaristes des conseils départementaux à ce sujet. Par exemple, concernant les 60 heures préalables au premier accueil, certains ont pu bénéficier de temps en immersion chez des assistants familiaux expérimentés et d'une partie plus théorique sur l'organisation générale du système de protection de l'enfance. D'autres, y compris parmi ceux ayant moins de 12 ans d'ancienneté, n'ont pas pu réaliser les 60 heures de formation préalables, ce module ayant été mis en place tardivement par le conseil départemental. D'autres encore mentionnent les avoir faites, mais six mois ou un an après le début de leur premier accueil. Concernant les 240 heures, la plupart ont débuté la session de formation environ deux ans après leur embauche. Enfin, concernant les assistants familiaux parmi les plus anciens, ayant débuté l'activité avant la mise en œuvre de la loi du 27 juin 2005, les expériences sont également hétérogènes : certains ont seulement suivi les formations qui leur avaient été proposées à l'époque (120 heures), quelques-uns ont décidé de passer le DEAF par le biais d'une VAE, d'autres enfin ont été encouragés par le service employeur à participer aux sessions de formation mises en place après 2005. Les expériences sont en ce sens à ce jour encore très hétérogènes d'un assistant familial à l'autre.

### Des formations jugées enrichissantes et permettant les échanges entre pairs

Parmi les assistants familiaux rencontrés, deux sur cinq ont effectué l'ensemble des 300 heures mises en place après la loi de 2005, et un sur cinq est en cours de formation. Les autres deux sur cinq font partie de l'ancienne génération qui a commencé à exercer avant que la formation des 300 heures ne devienne obligatoire. De manière générale, la plupart d'entre eux expriment une certaine satisfaction quant à ces temps. Les apports de la formation peuvent être de plusieurs ordres. En premier lieu, la formation permet aux assistants familiaux d'acquérir une compréhension de l'univers institutionnel et des outils pour le travail en équipe. Les premiers temps de formation sont généralement consacrés à la présentation du système de protection de l'enfance, du rôle des différents services et des différentes lois qui régissent l'exercice de leur profession. Cette présentation leur permet d'avoir une vision globale de l'univers institutionnel, de comprendre ce qui se passe en amont et en aval d'un accueil à l'ASE, et de se situer dans un environnement souvent perçu comme complexe. La formation leur permet également de mieux identifier les différents acteurs impliqués dans la prise en charge des enfants avec lesquels ils travaillent, de comprendre leurs rôles et fonctions, mais également d'appréhender les règles et les outils du travail en équipe (comment faire le lien avec l'éducateur de l'enfant, comment participer aux synthèses, comment réaliser des écrits, etc.).

Outre cette meilleure compréhension de l'univers institutionnel, la formation leur permet de faire le lien entre la pratique quotidienne de l'accueil et certains concepts et éléments plus théoriques. En ce sens, la formation leur permet de reconnaître et de valoriser leurs compétences en tant que professionnels. En effet, à travers les différents modules, les assistants familiaux sont amenés à apprendre un langage propre au travail social, découvrir des concepts clés, souvent après plusieurs années d'expérience d'accueil. Cela peut contribuer à leur donner davantage de légitimité et de confiance pour ensuite asseoir leur métier et leur posture.

*« La formation ça s'est bien passé, j'ai bien aimé. C'est là qu'on s'aperçoit qu'on n'est pas des mères poules mais qu'on a un vrai métier (...). On apprend sur la psychologie des enfants, comment les prendre, on apprend aussi tout ce qui est juridique, des cours de premiers secours... Ça permet de se dire qu'on n'est pas que des nounous. »*  
(Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département C)

Les modules psychologiques (développement de l'enfant, théorie de l'attachement, traumatisme de l'abandon, etc.) sont particulièrement appréciés car ils leur permettent de renforcer leurs capacités d'observation et d'analyse du comportement de l'enfant. Les assistants familiaux parviennent ainsi à verbaliser des constats ou des intuitions et à interpréter les réactions des enfants par rapport à leur vécu. Certains expliquent par exemple que ces temps les ont aidés à ne pas prendre la colère de l'enfant personnellement. Cela rejoint l'observation d'Euillet sur les capacités de mise à distance et de réflexion qui sont développées avec la formation : « ainsi, la formation viendrait mettre à distance le vécu personnel sans l'inhiber, mais au contraire en le rendant aidant pour accueillir. La formation amènerait des capacités d'observation, de recul et d'analyse permettant en particulier de démêler ce qui peut relever de son propre fonctionnement de ce qui est généré par l'interaction avec l'enfant et la situation d'accueil. » (Euillet, 2010, p.79).

En outre, les assistants familiaux évoquent très souvent ces temps de formation sous l'angle de l'opportunité qu'ils offrent en termes d'échanges entre pairs sur les pratiques et les postures professionnelles. À travers les temps d'échanges lors des séances de formation ou la participation aux groupes de paroles, les assistants familiaux ont la possibilité de se rencontrer, de partager leurs expériences, de se rendre compte qu'ils ne sont pas les seuls à faire face à certaines difficultés et de relativiser leur situation par rapport à celle des autres. Plusieurs assistants

<sup>32</sup> En effet, la part d'assistants familiaux diplômés varie de 1 à 7 d'un département à l'autre, d'après les données au 31 décembre 2012 issues de l'enquête « accueil familial » pilotée par l'ONED. À noter que la moyenne nationale est de 18,6 %.

familiaux ont confié que la formation leur a permis de rompre un certain isolement, en particulier ceux ayant entamé leur formation plusieurs années après le début de leur premier accueil. Car même s'ils apprécient les formations proposées, la plupart considèrent qu'ils ne vont pas obtenir de « recette miracle » et que beaucoup de choses s'apprennent « sur le tas », avec l'expérience, en fonction de chaque enfant. La possibilité d'aborder leur cas particulier, d'obtenir des conseils directs de professionnels (psychologue, pédiatre, etc.) au cours des séances de formation est, à ce titre, fortement valorisé. Selon les façons de faire de chacun, les temps de formation peuvent également devenir des temps de débat et de confrontation des différentes conceptions du métier et des postures professionnelles. Les assistants familiaux, mais aussi les professionnels présents, peuvent ainsi s'interroger sur la posture adéquate à avoir avec les enfants pour qu'elle ne soit ni trop fusionnelle, ni trop distante<sup>33</sup>.

Indépendamment de la formation des 300 heures, les assistants familiaux ont aussi la possibilité de suivre des formations continues. Les modalités d'organisation et de proposition de ces séances varient de manière significative selon les départements. Alors que certains assistants familiaux reçoivent à leur domicile à intervalle régulier un catalogue de formations auxquelles ils peuvent s'inscrire, d'autres déplorent le fait que peu de choses leur soient proposées en la matière. Pour les départements qui investissent le sujet, la formation continue a pu constituer une ressource importante, notamment pour les assistants familiaux de l'ancienne génération (ceux ayant débuté leur activité avant 2005). N'ayant pas suivi la formation complète des 300 heures, ils ont pu se saisir de cette opportunité pour obtenir des réponses aux interrogations et difficultés que pouvaient susciter certains accueils. À l'inverse les assistants familiaux les plus anciens dans la profession, n'ayant pas bénéficié d'une offre de formation continue adaptée, ont parfois pu se sentir assez démunis face à certaines situations (handicap, troubles du comportement, adolescence, ou enfants victimes d'abus sexuels notamment)<sup>34</sup> et témoignent des besoins en la matière et de l'intérêt qu'aurait pu avoir la formation pour faire face à ces situations particulièrement difficiles.

### Un diplôme valorisant sur le plan symbolique

En théorie, le DEAF est indépendant du cycle de formation des 300 heures, puisque l'on peut suivre la formation et décider de ne pas passer le diplôme, et à l'inverse obtenir le diplôme sans avoir suivi la formation, à travers une VAE. Néanmoins, dans les faits, celui-ci reste intimement lié au cycle de formation mis en place après 2005. En effet, le DEAF est généralement considéré comme une conclusion évidente à tout le travail effectué en formation. À quelques exceptions près, ceux qui ont effectué leur cycle de formation de 300 heures ont tous décidé de passer le diplôme à la fin, et ceux qui sont en cours de formation envisagent tous de le passer, incités en grande partie par les employeurs.

Cependant, le diplôme peut être difficile à envisager pour certains, notamment lorsque leur passé scolaire a été compliqué. Les épreuves - produire un rapport, passer devant un jury, etc. - supposent une certaine aisance à l'écrit et à l'oral, une capacité à verbaliser des observations ou des pratiques, ce qui peut constituer des freins pour un bon nombre d'assistants familiaux. Ils sont d'ailleurs plusieurs à évoquer la possibilité de ne pas l'obtenir et, à la suite de la formation, quelques-uns ont préféré ne pas se présenter aux épreuves. Ces freins peuvent également expliquer pour partie le nombre relativement faible d'assistants familiaux qui décident d'obtenir le DEAF à travers la VAE et ce d'autant plus que cette modalité d'obtention du diplôme implique un accompagnement moindre. Ainsi, la très grande majorité des assistants familiaux n'ayant pas suivi la formation des 300 heures et ayant parfois plusieurs dizaines d'années de pratique avant la mise en place du DEAF ne voient souvent pas l'intérêt de se confronter à un jury, exprimant à demi-mots leurs appréhensions face à une telle épreuve. Ces freins peuvent contribuer à exacerber la posture d'une minorité d'assistants familiaux qui considèrent qu'il n'est pas nécessaire de maîtriser des compétences académiques pour exercer, et que le métier est avant tout affaire d'expériences et de capacités innées ou naturelles.

*« Moi je veux bien qu'on me donne la formation, le diplôme, mais à part la reconnaissance du métier, ça ne nous amène rien. C'est pour dire qu'il y a un diplôme pour ce métier là mais ça s'arrête là. En plus j'ai mes collègues qui l'ont passé, elles s'en sont rendues malades, c'est pas compliqué mais il faut apprendre tout un tas de trucs sur là-haut [la hiérarchie], mais ça sert à rien pour m'occuper des enfants. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département B)*

In fine, le DEAF a une valeur essentiellement symbolique. Il constitue une forme de reconnaissance sociale, notamment pour les personnes qui n'avaient pas ou peu de diplôme(s) initialement. Nombreux sont ceux qui expriment de la fierté d'avoir obtenu un diplôme d'État qui atteste de la valeur de leur pratique. A contrario, lorsque le diplôme n'est pas obtenu<sup>35</sup>, l'échec peut donner lieu à une remise en question. Si cela n'affecte en rien leur droit d'exercer, cela peut affecter leur confiance en eux : certains expliquent qu'ils se sont demandé si les services employeurs allaient accepter de travailler avec un non-diplômé. Malgré la reconnaissance sociale, la plupart déplore en revanche l'absence de gains tangibles, notamment du point de vue de la reconnaissance salariale ou de rapports plus

<sup>33</sup> Le débat concernant la posture à adopter face aux enfants est développé dans la troisième partie.

<sup>34</sup> Cela fait écho aux trois sujets les plus traités en formation continue d'après le rapport de l'ONPE (2015) : l'adolescence, le handicap et les troubles du comportement.

<sup>35</sup> La non-obtention du diplôme concerne trois des assistants familiaux rencontrés.



égalitaires avec le reste de l'équipe. Le seul avantage manifeste qu'il confère est le fait de ne plus avoir à renouveler l'agrément tous les cinq ans, ce que la plupart considèrent comme une formalité de toute façon. Le DEAF n'est pas non plus perçu comme un moyen de passage vers d'autres professions, alors qu'il permet en théorie des passerelles vers d'autres métiers du travail social ; en effet il semblerait qu'il y ait une forte méconnaissance de cet aspect (la plupart des assistants familiaux ont découvert cette possibilité au cours des entretiens).

*« La formation a duré deux ans et j'ai adoré les deux ans. On était 15, on s'est très bien entendues... Il y avait des profils très différents, certaines avaient arrêté l'école très tôt, on pouvait aider. Il y en a qui ne sont pas habiles avec l'écriture, d'autres pas habiles avec l'oral. (...) Moi ce diplôme, c'est la reconnaissance de mon travail par l'Etat, même s'il ne sert à rien... C'est vraiment une fierté, une reconnaissance. »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)

*« Je suis diplômée depuis 4 ans. Moi ça a été un tournant dans ma vie, j'avais un gros manque de confiance. Deux ans de formation, ça m'a permis de tisser un lien avec les autres assfam (assistants familiaux). Professionnellement j'étais isolée, ça m'a permis de voir comment travailler. (...) Je suis arrivée première dans mon département, ça a été une révélation ; tout à coup je valais quelque chose. On était évalué sur notre travail, notre réflexion professionnelle... Et ça valait quelque chose. »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)

*« Le contact avec d'autres assfam c'est génial. On échange beaucoup et c'est là qu'on voit qu'il y en a qui ont beaucoup de mal et on apprend beaucoup au contact des autres. On prend les ficelles de l'une, de l'autre. (...) Le diplôme, une fois qu'on a fait deux ans de formation je ne vois pas l'intérêt de ne pas le passer, on ne risque rien. C'est vrai que ce diplôme il ne nous sert pas à grand-chose mais bon, quand on est plus jeune on n'a plus besoin de renouveler l'agrément. Et puis c'est bien d'être reconnu avec un métier et un diplôme. (...) Mais en tout cas on ne gagne pas plus ça c'est sûr. »* (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département D)

Le DEAF concourt ainsi au processus de professionnalisation : il contribue à asseoir le métier et sa reconnaissance, même si dans la plupart des cas il ne se traduit pas en termes d'avantages matériels tangibles dans l'exercice de la profession.

## ■ LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE QUOTIDIEN DE L'ACCUEIL

Au-delà des étapes d'agrément et de recrutement préalables au premier accueil, les conditions matérielles d'exercice du métier présentent un certain nombre de spécificités qui témoignent de la singularité de la profession.

Dans quelle mesure les assistants familiaux ont-ils des marges de manœuvres quant au choix des enfants qu'ils accueillent à leur domicile ? Comment se pose la question du temps de travail, ou encore celles des congés et des temps de répit dans une activité d'accueil permanent ? Qu'en est-il de leur rémunération (*encadré 7*) ? Plus généralement, quel regard portent-ils sur leurs conditions de travail ? Cette partie s'attache à décrire ce que recouvre l'accueil au quotidien et son vécu par les assistants familiaux. Elle s'intéresse également à la manière dont les professionnels s'insèrent dans une équipe socio-éducative plus large et dans un travail commun, alors même que le quotidien de l'accueil reste un exercice solitaire.

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

---

#### De la préparation de l'accueil à sa réalité

À la suite de leur recrutement, les assistants familiaux ont la possibilité d'énoncer un certain nombre de critères et de préférences préalables à l'accueil, qui visent à construire un projet d'accueil en cohérence avec leurs souhaits, la configuration familiale qui est la leur et le cas échant, le profil des autres enfants accueillis. Les assistants familiaux émettent vraisemblablement le plus souvent des souhaits en termes de tranche d'âge. Pour les assistants familiaux ayant des enfants à leur domicile, il est fréquent que soient demandé en priorité l'accueil d'enfants plus jeunes que leur enfant le moins âgé. De nombreux assistants familiaux concèdent préférer accueillir des enfants dès leur plus jeune âge, considérant que l'attachement et les habitudes prises conféreront davantage de stabilité et de sérénité à l'accueil les années suivantes. Nombreux sont d'ailleurs ceux qui se déclarent réticents à accueillir des adolescents, par crainte de troubles du comportement difficiles à gérer, des difficultés à nouer une relation de confiance avec le ou la jeune, etc. Certains assistants familiaux – dans une proportion, semble-t-il, beaucoup moins importante – émettent néanmoins des préférences pour les préadolescents ou adolescents ; le plus souvent, il s'agit d'hommes, de personnes entrant dans le métier à un âge déjà avancé et/ou de couples d'assistants familiaux. Au-delà de cette question de l'âge, d'autres types de critères peuvent être énoncés. Le sexe des enfants peut, dans quelques cas, en faire partie ; l'état de santé et les problèmes rencontrés sont très fréquemment évoqués (le handicap, les troubles psychiques ou encore les enfants victimes de violence sexuelles générant bien souvent de nombreuses réticences de la part des assistants familiaux).

Néanmoins, une fois ces préférences énoncées, leur respect est loin d'être assuré. La satisfaction de ces critères est en effet conditionnée par une multitude d'autres facteurs, qui viennent bien souvent mettre à mal les souhaits initiaux des familles d'accueil (correspondance entre l'offre et la demande à un instant T, entre les secteurs géographiques de la famille de l'enfant et celui de la famille d'accueil, etc.). Cette question des critères préalables à l'accueil se pose également de manière différente d'un département à l'autre. Chaque département se caractérise en effet par une structuration de l'accueil familial qui lui est propre et qui peut se traduire par la spécialisation de certaines familles d'accueil autour d'un type d'accueil ou type de public (accueil familial d'urgence, de bébés nés sous le secret, séquentiel<sup>36</sup>, spécialisé pour les moins de trois ans, pour adolescents, etc.)<sup>37</sup>. Ces formes organisationnelles ont, de fait, une incidence sur les profils d'enfants accueillis par les assistants familiaux. Ainsi, plusieurs départements étudiés envoient les enfants accueillis en urgence de manière indistincte dans l'ensemble des familles d'accueil du département, tandis que d'autres choisissent des familles d'accueil spécialisées pour les accueillir. Par ailleurs, les conseils départementaux ont diversement investi la question du travail du projet d'accueil. Sur certains territoires, l'élaboration d'un projet d'accueil détaillé, souvent par l'assistant familial en lien avec son référent professionnel et le respect de ce projet font partie des objectifs que poursuivent les services dans une perspective de professionnalisation. Dans d'autres, l'orientation se fait de manière plus aléatoire, suivant les places disponibles et les enfants à accueillir.

Ces éléments sont d'autant plus importants à souligner que les refus d'accueil sont, a priori, peu fréquents. Lorsque l'employeur propose un nouvel enfant à accueillir à l'assistant familial, celui-ci a droit à un court délai de réflexion et conserve la possibilité de refuser l'accueil. Néanmoins, même lorsque l'accueil proposé ne correspondait pas aux préférences établies, il est assez rare que les assistants familiaux rencontrés aient fait usage de ce droit de refus, et ce en particulier lorsqu'il s'agit d'un tout premier accueil. L'idée de refuser un enfant leur paraît en effet à

---

<sup>36</sup> L'accueil séquentiel, mis en place au titre de l'[article L 222-5 1° du CASF](#) ou organisé par le juge des enfants sur le fondement de l'[article 375-3 du Code civil](#), permet d'alterner des prises en charge en milieu ouvert et des périodes d'accueil en dehors du domicile.

<sup>37</sup> Pour plus de précisions sur ces choix organisationnels, se référer au rapport de l'ONPE, [L'accueil familial : quel travail d'équipe ?](#), 2015.

la fois culpabilisante et complexe dans la gestion de leur relation avec l'employeur. Beaucoup considèrent que cela reviendrait à ne pas laisser de chance à un enfant dont ils n'ont encore eu qu'une description succincte ; nombreux sont ceux qui préfèrent « tenter le coup », quitte à rompre l'accueil s'il devient trop compliqué. Les assistants familiaux ayant peu d'expérience dans le métier évoquent également souvent leurs craintes qu'un tel refus ait des répercussions sur leur activité à l'avenir, le risque étant de ne plus se voir proposer d'enfants. À l'inverse, les assistants familiaux ayant déjà une certaine ancienneté dans le métier (et plusieurs enfants accueillis à leur domicile) s'autorisent souvent davantage à ne pas accepter : davantage en confiance avec les services de l'ASE, ils s'autorisent plus facilement à refuser certains nouveaux arrivants au titre du maintien de l'équilibre familial, de l'incompatibilité des situations des enfants accueillis, etc. Néanmoins, il peut leur arriver de « finir par dire oui », conscients de l'urgence de la situation, des difficultés du service à trouver une place à l'enfant, etc.

Les conditions de préparation de l'accueil sont quant à elles extrêmement variables suivant les situations. Lorsqu'il ne s'agit pas d'une situation d'urgence, l'accueil se veut le plus souvent progressif : les assistants familiaux ont généralement une première entrevue avec un éducateur qui leur expose de premiers éléments quant à la situation familiale, les causes de la prise en charge par l'ASE, le cas échéant le parcours d'accueil antérieur... Ils sont ensuite amenés à rencontrer une première fois l'enfant, pendant une heure ou deux, dans un lieu généralement neutre (locaux de l'association, d'une unité territoriale, etc.), puis le rencontrent à leur domicile une seconde fois, avant que l'enfant ne vienne passer une nuit chez eux. Quand ces différentes étapes ont pu être mises en place, les assistants familiaux sont généralement satisfaits de la préparation. Dans d'autres cas, en particulier pour les accueils d'urgence, l'accueil ne peut être préparé et exige une grande disponibilité des assistants familiaux lors de l'arrivée de l'enfant.

*« Pour le premier accueil, je voulais pas de bébé ; ça me faisait peur. Ça s'est passé très vite, ils m'ont proposé Kevin ; quand ils nous l'ont présenté, ils ont expliqué qu'il était sourd profond, mais ils n'ont pas parlé des handicaps associés... Ma femme leur en a voulu ; il a aussi un retard intellectuel, suite à une méningite qu'il a eu bébé, un gros retard sur l'apprentissage. À ce moment-là, je me suis persuadé que ça allait être bien ; eux-mêmes avaient compris par eux-mêmes que j'étais quelqu'un de pacifique, qu'un enfant violent je saurais peut-être pas faire ; par contre j'avais peut être des aptitudes à accompagner un enfant handicapé... J'ai pas hésité, aussi parce que je me sentais pas de refuser le premier enfant qu'on me confiait ; ma femme a pas été contente, elle n'était absolument pas d'accord... Mais ça s'est fait. »* (Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département D)

*« Généralement, quand vous êtes en attente d'un accueil, on vous appelle... Quand l'accueil peut être préparé, là on peut discuter de la chose... Mais c'est pas parce qu'il se fait comme ça que c'est mieux. Moi j'ai connu tout type d'accueil : au commissariat, ou aller les chercher de nuit à [l'unité territoriale] ; y a vraiment les extrêmes... C'est une montée d'adrénaline à chaque fois, après ça peut être une bonne ou mauvaise surprise. Mais j'ai jamais refusé d'accueil. »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)

## Une grande hétérogénéité et une grande imprévisibilité des situations d'accueil, qui influent fortement sur le quotidien des assistants familiaux et leur regard sur leurs conditions de travail

L'examen des conditions d'exercice du métier d'assistant familial implique de prendre en considération l'extrême diversité et hétérogénéité de ce que peut recouvrir l'accueil familial. Quelques chiffres issus des 60 entretiens réalisés dans le cadre de cette étude permettent d'en donner la mesure : le nombre total d'enfants accueillis par famille varie de 1 à 180 ; le taux de rotation moyen annuel des enfants par famille<sup>38</sup> fluctue quant à lui entre 0,07 et 8,1. Bien entendu, ces données ne sont que très partiellement représentatives de la réalité de l'accueil familial tant il s'agit de situations extrêmes, mais elles permettent de donner une idée de l'étendue des situations et configurations possibles. Or, il convient de souligner que cette variété de situations tient pour partie aux choix réalisés par les assistants familiaux eux-mêmes, mais est également le fruit d'un certain nombre de variables exogènes, qui expliquent la grande imprévisibilité de l'accueil familial.

- En premier lieu, le nombre de places agréées, ainsi que le fait d'exercer l'activité seul ou en couple influent évidemment fortement sur les situations d'accueil. Certains assistants familiaux accueillent un seul enfant à leur domicile alors que leur conjoint travaille par ailleurs dans un tout autre domaine ; d'autres travaillent en couple, accueillent six enfants simultanément et s'organisent au quotidien dans la répartition des tâches éducatives. Lorsque l'assistant familial accueille plusieurs enfants, l'organisation du travail et la gestion du temps peuvent devenir extrêmement complexes pour parvenir à honorer l'ensemble des impératifs et rendez-vous qu'impliquent le suivi de chaque enfant. Les emplois du temps des assistants familiaux sont, dans ces cas de figure, souvent extrêmement contraints, et l'aide du conjoint s'avère souvent précieuse.

<sup>38</sup> Ce ratio a été calculé en divisant le nombre total d'enfants accueillis par le nombre d'années d'ancienneté.

« Au quotidien ? Ben rien que pour l'école, c'est quatre enfants scolarisés dans quatre villes différentes. Benjamin est au collège à [ville] à 20 km, j'y vais le matin et tous les midis je vais le chercher. Environ 110 km par jour juste pour l'école... Ça c'est juste pour école. Elyes a rendez-vous une fois/semaine chez la psy et va toutes les trois semaines en visite médiatisée<sup>39</sup> sur [ville]. Après il y a les visites PMI, les réunions, les synthèses, les rdv avec la psy de la MDS... Benjamin a plus de rdv depuis peu, il avait aussi rdv chez le psy et les accompagnements le week-end chez la maman, et pour les vacances aussi. Ça fait un emploi du temps assez chargé... Elyes a eu des soucis de santé, y a eu une hospitalisation, trois interventions chirurgicales, etc. Ça fait pas trop de temps pour souffler, à part le soir quand ils sont couchés... Après ils ont tous leurs activités aussi, ils font de la musique, le mercredi c'est les allers-retours incessants au conservatoire, ... » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département D)

- Ensuite, la durée des accueils renvoie à des contextes et situations d'accueil très distincts. Cette durée est très variable et n'est pas maîtrisée par l'assistant familial : en fonction de la situation des parents de l'enfant, de la décision du juge, de l'appréciation du déroulement de l'accueil par les éducateurs, etc. Les accueils longs sont souvent considérés comme plus stables et propices à une pleine intégration de l'enfant dans la famille ; ils permettent dans la plupart des cas l'émergence d'habitudes, de routines et l'instauration d'une relation affective et de confiance de long terme qui, aux dires des assistants familiaux, facilitent souvent le travail éducatif. À l'inverse, les accueils de courte durée, voire les accueils d'urgence, supposent une réactivité extrême des assistants familiaux et des capacités de grande adaptabilité et d'observation. Ces types d'accueil sont souvent décrits comme particulièrement éprouvants et générant à terme une très grande fatigue.

« Je regrette pas l'urgence ; c'est autre chose ; les enfants ils arrivent des parents directement. C'est à nous de les remettre un peu sur le droit chemin, qu'ils soient mieux dans leur tête, pour qu'ils puissent repartir dans une famille à long terme. Faut leur apprendre tout, la politesse, se tenir correctement, manger proprement ; une petite arrivée récemment, elle a huit ans, avec des problèmes d'hygiène, il faut lui apprendre plein de choses, dans sa tête elle a deux ans ; on essaye de faire le maximum. Elle a tout à apprendre ; donc on essaie de la booster, pour que le jour qu'elle s'en va, il y ait un minimum de correction... Ils sont là en stand-by, le temps de trouver quelque chose, de faire la transition ; c'est des enfants perturbés, vous les enlevez de leurs parents, nous on en prend plein la tête. (...) L'urgence c'est deux fois plus fatigant que le long terme ; après, là ce qui est bien, c'est que si un enfant fait n'importe quoi vous savez qu'il va partir ; alors qu'un enfant qu'on garde 5-6 ans, parfois c'est encore plus compliqué... » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département A)

- D'autre part, le profil et la situation des enfants accueillis, ainsi que les problèmes qu'il peuvent rencontrer, n'ont pas les mêmes implications en termes d'accueil et d'accompagnement. Certains enfants, porteurs d'un handicap ou ayant des problèmes de santé, peuvent avoir un suivi médical très important ; par ailleurs, bon nombre d'enfants ont un suivi psychologique régulier. L'âge influe également : ainsi, dans un des départements étudié, l'accueil d'enfants de moins de trois ans donne droit à une indemnité de sujétion au titre du temps de travail supplémentaire que la prise en charge implique.

« J'ai deux situations très différentes. Justine est au collège ; maintenant elle est beaucoup plus autonome ; elle n'a plus de relation avec sa maman, elle est en délégation de l'autorité parentale, donc il n'y a pas de contrainte de visites, etc. Elle a la vie d'une petite collégienne, elle rentre à midi pour manger, elle a sa clef ; elle se gère. Après pour l'autre petite, qui a deux ans, elle a fait un AVC à la naissance, donc elle a un handicap lourd ; il faut la stimuler tout le temps. Le lundi on reste à la maison jusque 10h, après c'est visite à maman. Le mardi, c'est ergothérapeute le matin ; à 15h30 le kiné ; à 17h elle voit sa grand-mère maternelle. Le mercredi elle n'a rien du tout, j'ai insisté pour qu'elle ait le temps de se reposer. Le jeudi matin, c'est psychomotricienne ; et un jeudi par mois elle voit son papa. Et le vendredi y a la kiné. C'est une petite fille qui n'est pas scolarisée, ne marche pas, elle a un développement d'enfant entre 11 mois et 18 mois... Une très lourde prise en charge. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)

- La nature des liens avec les parents est également à prendre en compte. Outre la question de la relation entre familles et assistants familiaux qui, lorsqu'elle est conflictuelle, peut parfois grandement complexifier un accueil, les types de liens entre les enfants et leurs familles et les droits qui les circonscrivent – droits de visite, d'hébergement, etc. – varient fortement. La nature et la fréquence de ces relations ont d'abord un impact sur les conditions concrètes d'accueil ; lorsque les parents ont des droits de visite ou d'hébergement, c'est généralement l'assistant familial qui prend en charge les déplacements nécessaires. Par ailleurs, plus qualitativement, nombre d'assistants familiaux soulignent combien la constance – ou à l'inverse l'ambivalence – des liens avec la famille influent sur le comportement de l'enfant, sa relation avec les membres de la famille d'accueil.

L'ensemble de ces variables ont donc une incidence importante sur les prises en charge des enfants accueillis, qui peuvent s'avérer plus ou moins lourdes et intenses selon les enfants et les périodes. Le quotidien et leur regard sur les conditions d'exercice du métier s'en trouvent significativement affectés. En effet, l'appréciation des conditions de travail peut être variable d'un assistant familial à l'autre, mais également chez un même assistant familial. Cette question des conditions de travail n'est jamais envisagée dans l'absolu : elles restent intimement liées au déroulement de l'accueil et à la perception qu'ils en ont. La question du temps de travail se pose par exemple de manière très singulière dans le cadre de cette activité. Il est bien souvent impossible à quantifier et surtout très

<sup>39</sup> La visite médiatisée ou visite en présence d'un tiers, prévue à l'article 375-7 du code civil, vise à protéger, à accompagner et à évaluer la relation entre l'enfant et son ou ses parents. Elle s'effectue soit en présence permanente du tiers, soit en présence intermittente du tiers.

fluctuant. Ainsi, certains assistants familiaux accueillant de jeunes enfants de moins de trois ans ou des adolescents déscolarisés évoquent la difficulté du travail 24 heures sur 24 et l'impossibilité de souffler ; a contrario, d'autres considèrent que le temps libre qu'ils peuvent se dégager en cours de journée, lorsque les enfants sont à l'école, constitue un confort sans pareil. Mais au-delà du temps de travail, l'appréciation des conditions de travail est liée à la charge psychologique que représente l'accueil d'un enfant et au sentiment d'utilité de leur travail éducatif, aux progrès et évolutions qu'ils constatent chez l'enfant.

*« Moi dans la mesure où ça se passe bien, je me sens chanceux ; et c'est très valorisant... ça je le pense, et aussi les gens autour de moi disent que c'est un métier utile. C'est hyper valorisant, quand travailler dans une imprimerie c'était inutile... Donc mes conditions de travail : géniales, mais elles peuvent changer s'il y a un problème avec l'enfant, ou les parents de l'enfant... Je ne sais pas de quoi sera fait demain. »* (Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département D)

*« Bon c'est 24h/24, le statut est précaire (...), mais bon... On considère qu'on travaille pas à l'usine; on travaille à notre rythme, on a le temps de faire autre chose la journée ; je passe beaucoup de temps avec mon épouse ; on vient à [ville voisine], on se balade, on mange ensemble, avec nos enfants, au moins deux ou trois fois par semaine. On a une qualité de vie exceptionnelle. »* (Couple d'assistants familiaux, moins de 5 ans pour la / le et entre 5 et 10 ans d'ancienneté pour la / le, département B)

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

### Des temps de repos qui restent rares

La question des congés est tout à fait révélatrice des singularités de la profession. Droit en principe attaché à toute activité salariée, il n'a été consacré que tardivement dans le cas de l'accueil familial par la loi de 2005. En pratique, la norme a donc longtemps été celle d'un accueil des enfants en continu et leur intégration aux séjours de vacances en famille. La loi de 2005 aurait participé à changer la donne : « tous les départements constatent une augmentation de la proportion d'assistants familiaux prenant des congés, ainsi qu'une augmentation de leur durée ces dernières années. » (Rapport DGCS, 2012, p.21). Si cette étude ne permet pas d'apprécier l'évolution du volume de congés pris, il est en revanche intéressant de noter que l'idée même de congés semble peu à peu se légitimer.

Trois grands types de positionnements et pratiques des assistants familiaux à ce sujet peuvent être identifiés. Une partie d'entre eux n'a jamais pris de congés et emmène systématiquement les enfants accueillis en vacances. D'ailleurs, ils n'envisagent pas de le faire à l'avenir, considérant que cela n'aurait pas de sens, les enfants étant considérés comme faisant partie de la famille. À l'opposé, un certain nombre d'assistants familiaux se sont toujours aménagés des temps de vacances sans les enfants accueillis depuis leur entrée dans le métier. Ils considèrent ces moments comme des temps de répit nécessaires et indispensables à l'exercice de ce métier sur le long terme. Enfin, un certain nombre d'assistants familiaux expliquent ne pas avoir pris de congés pendant de nombreuses années, mais avoir commencé à le faire récemment. Ce changement de pratiques est souvent lié à plusieurs types de facteurs. Il peut renvoyer à des situations où certains temps de vacances avec les enfants accueillis se sont mal passés, amenant les assistants familiaux à reconsidérer l'idée de partir « pour souffler ». D'autres expliquent ne pas en avoir ressenti le besoin pendant longtemps mais avoir accumulé tension et fatigue à l'origine d'une volonté récente de s'accorder des temps de répit. Enfin, nombre d'entre eux expliquent que le développement de la pratique chez d'autres assistants familiaux les a amenés à reconsidérer la question sous un nouvel angle. Parmi l'échantillon de personnes rencontrées, près de la moitié correspondent à cette dernière catégorie et environ un tiers déclare avoir toujours pris des congés. Si la question de l'ancienneté a bien une incidence sur le rapport aux congés, ce lien n'a rien de mécanique : de nombreux assistants familiaux ayant débuté le métier depuis plus de quinze ans ont pu faire évoluer leurs pratiques sur ce point. De fait, le positionnement vis-à-vis des congés dépend également du nombre total d'enfants accueillis depuis le premier accueil et du taux de rotation des enfants : plus ces derniers sont élevés, plus les assistants familiaux tendent à considérer qu'ils ont besoin de s'aménager des temps « pour souffler » en l'absence des enfants accueillis.

Si ces positionnements peuvent donc différer, il convient de noter les spécificités qui ont trait aux congés chez les assistants familiaux, cette question se posant de manière très particulière dans le métier et n'ayant rien d'évident. Il est d'abord très rare que les assistants familiaux prennent l'ensemble de leurs congés. La totalité des jours de congés n'est généralement pas entièrement consommée, la plupart de assistants familiaux se limitant à deux ou trois semaines annuelles. La prise de congés est ensuite loin d'être systématique : la décision de partir sans les enfants accueillis peut en effet varier d'une année sur l'autre. Suivant l'âge, les problèmes de l'enfant accueilli, les assistants familiaux sont nombreux à avoir pu faire le choix de différer leur départ en congés, parfois de plusieurs années, pour ne pas trop perturber l'enfant (en particulier les très jeunes enfants, ou ceux souffrant de troubles de l'attachement). Par ailleurs, la plupart expliquent avoir opté pour une alternance entre des congés sans les enfants accueillis et des vacances tous ensemble. Il s'agit dès lors d'offrir des moments privilégiés aux enfants accueillis, tout en s'accordant par ailleurs des temps de repos. L'ensemble de ces éléments montrent combien les départs en congés peuvent constituer des périodes chargées de culpabilité ; en définitive, ils restent bien souvent subordonnés

à des considérations de bien-être et d'intérêt de l'enfant. Lorsque les assistants familiaux décident d'en prendre, la plupart font en sorte de préparer l'enfant au mieux à la séparation, en essayant de privilégier l'accueil au sein d'une même famille-relais, en prenant les congés sur des périodes où l'enfant peut partir en colonie, etc.

*« Depuis qu'on a Benjamin, on est partis chaque année en vacances 10 jours et un week-end. Ce qui a facilité, c'est qu'avec la formation, il allait deux fois par mois en famille relais. La séparation s'est faite en douceur (...). Nous on a la chance d'avoir une maison secondaire, ça nous permet de partir avec Benjamin dans cette maison ; ce qui nous permet après de partir sans lui en se disant que notre mission est remplie. On peut avoir des moments de vacances avec lui, mais on se réserve le droit aussi de... On a 35 jours en tout, j'ai jamais dépassé 15 jours annuels. Même si les enfants sont adorables, je vois que c'est nécessaire... Chaque année, c'est une grosse culpabilité... On prépare nos vacances, il voit qu'on prépare, ça fait un peu cachotteries, il faut jongler avec tout ça. Mais les congés pour nous sont importants ; et pour mes enfants, c'est important qu'on ait aussi des moments privilégiés, où on est à 100 % pour eux... » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département D)*

*« Au départ, les vacances, j'osais pas, j'en prenais pas, je me voyais pas les laisser, et qu'ils étaient petits. Moi je partais en Algérie ; donc j'ai arrêté pendant sept ans, pour partir en France avec les enfants accueillis. Et après il fallait que j'y retourne, parce que j'ai une maison, elle commençait à se dégrader. Ça fait pas longtemps, deux ans, que je le fais. Je les prends en vacances une semaine ou deux en été, et une semaine en hiver ; aussi pour me soulager, entre guillemets, et eux sont contents... Et après je les mets en colonie de vacances. Et là je prends des vacances pour moi, je suis partie aux États Unis, en Hongrie, en Algérie, je les ai laissés... Ils sont contents après de nous retrouver, parce que la séparation est douloureuse. Julien, on a beaucoup travaillé avec lui là-dessus. Maintenant ça va beaucoup mieux. » (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, association, département A)*

Par ailleurs, bien que la prise de congés constitue aux yeux des conseils départementaux un pendant de la professionnalisation du métier et doive en ce sens être encouragée, elle se heurte en pratique à des questions organisationnelles complexes qui peuvent en freiner l'essor. Le rapport d'évaluation de la mise en œuvre de la loi de 2005, commandité par la DGCS, soulignait ainsi en 2012 que « la coordination des nouveaux droits [aux congés] avec les anciens dispositifs locaux a pu être source de tensions considérables ». En effet, la gestion des congés suppose d'organiser l'accueil provisoire de chaque enfant accueilli pour chaque jour de congé pris, le plus souvent dans une autre famille d'accueil (famille relais), parfois en colonie de vacances. La logistique nécessaire est donc très lourde et peut mettre en difficulté les départements. Face à cet enjeu, les conseils départementaux ont adopté des types d'organisations très différents. Sur certains territoires, les demandes de congés sont transmises au service départemental en central, tandis que dans d'autres, ce sont les services territorialisés qui s'en chargent (selon les territoires, référents ASE ou référents professionnels lorsqu'ils existent). La souplesse de la gestion des congés est également variable : certains départements laissent la possibilité aux assistants familiaux de s'organiser entre eux (chaque famille d'accueil trouvant elle-même une famille-relais), quand d'autres n'acceptent pas, par souci d'équité, que les congés fassent l'objet de négociations plus informelles. Quoi qu'il en soit, ce travail est considéré comme très lourd – en particulier lorsqu'il est géré en central et peu délégué aux assistants familiaux – et ne permet pas toujours de donner satisfaction aux demandes (ou alors très tardivement), ce qui peut être très mal vécu par les assistants familiaux. Dans d'autres cas, certains assistants familiaux déclarent avoir eux-mêmes renoncé à en prendre, à cause de difficultés logistiques que cela engendre (cas de couples d'assistants familiaux ayant cinq ou six enfants accueillis notamment, ou assistants familiaux accueillant un enfant porteur d'un handicap lourd).

Les modalités de rémunération peuvent également être plus ou moins incitatives. De manière générale, les congés doivent être anticipés d'un point de vue financier par les assistants familiaux, car ils peuvent représenter une perte de salaire importante (une partie de la rémunération, l'indemnité d'entretien, étant calculée au prorata du nombre de jours effectifs passés par l'enfant accueilli au domicile de l'assistant familial). Outre ce mécanisme – déjà peu incitatif –, certains départements ont pu adopter un système inversé : ainsi, l'indemnité due en cas de congés non pris est valorisée dans le salaire mensuel des assistants familiaux. Dans ce cas de figure, la prise de congés induit dès lors une impression de régression du montant salarial mensuel.

Enfin, outre les congés, très peu d'assistants familiaux déclarent s'aménager d'autres temps de repos. Quelques-uns peuvent le faire ponctuellement, à l'occasion d'un week-end par exemple ; d'autres en sollicitant un membre de la famille proche – conjoint, enfant majeur – inscrits dans le contrat d'accueil et pouvant remplacer momentanément l'assistant familial dans la prise en charge de l'enfant.

Dans un autre registre, la question des arrêts maladie illustre bien combien les conditions d'exercice du métier se trouvent inextricablement liées à l'intérêt et au bien-être de l'enfant. En pratique, les arrêts maladie sont en effet extrêmement rares : lorsqu'ils sont souffrants, en cas d'hospitalisation ou d'accident du travail, les assistants familiaux s'organisent souvent avec d'autres membres de leur famille – le plus souvent, le conjoint – pour assurer la continuité de l'accueil. Ces adaptations leur apparaissent comme naturelles : ils comparent souvent la situation à ce qu'ils feraient avec leurs propres enfants. Rechercher une solution alternative – solliciter un accueil relais – leur semblerait à l'inverse beaucoup trop lourd en termes de démarches auprès du service employeur, et contraire à l'intérêt de l'enfant comme de l'assistant familial (notamment dû à une perte de salaire). Si cette question fait largement consensus lorsqu'il s'agit de difficultés passagères, elle devient plus complexe à gérer lorsque les assistants familiaux font face à des problèmes plus lourds. Les pratiques semblent assez hétérogènes, mais il n'est pas

rare que les enfants restent au domicile en cas de maladie grave ou de deuil. Certains assistants familiaux rencontrés, parmi ceux ayant le plus d'ancienneté dans la profession, expliquent qu'ils ont décidé de poursuivre l'accueil alors qu'ils étaient atteints d'un cancer. D'autres, à l'inverse, à la suite d'un évènement grave (décès d'un conjoint, d'un enfant), ont pu interrompre immédiatement l'accueil. La décision de mettre fin à l'accueil – de manière temporaire ou définitive – semble davantage liée aux limites que se pose l'assistant familial qu'à des règles préétablies.

### Une grande précarité du métier et une forte hétéronomie vis-à-vis des services socio-éducatifs

Une autre des fortes singularités de la profession tient à sa précarité et l'asymétrie importante qui caractérise la relation entre les assistants familiaux et leurs employeurs. Les droits attachés à la profession sont en effet circonscrits par un principe de précaution, nécessaire pour garantir la sécurité des enfants accueillis. Ce régime très particulier auquel est soumis le métier se traduit notamment par la possibilité offerte à l'employeur d'interrompre l'accueil et de suspendre l'agrément dès qu'apparaît une suspicion de maltraitance de l'enfant. Par ailleurs, le licenciement est également possible lorsqu'un assistant familial connaît une période d'inactivité (absence d'enfants confiés) supérieure à quatre mois. Les assistants familiaux se trouvent en ce sens confrontés à une forte insécurité de l'emploi, les accueils pouvant être interrompus du jour au lendemain. Néanmoins, le sentiment de précarité que pourrait engendrer ces risques n'est pas uniformément partagé par les assistants familiaux. Si certains en ont une conscience aiguë, d'autres à l'inverse ne l'ont jamais évoqué spontanément pour qualifier leurs conditions de travail.

Ce rapport relativement serein au métier peut tenir à plusieurs facteurs. Il peut être le fait d'assistants familiaux ayant débuté l'activité il y a de nombreuses années, dont l'expérience d'accueil a été dans l'ensemble fluide, faite d'accueils longs sans réelles périodes d'inactivité. Ils ont généralement développé une conception très familiale de l'accueil et ont une connaissance très limitée des aspects légaux attachés à la profession (statut, modalités des procédures de suspension d'agrément, licenciement de précaution, etc.). D'autres, qui ont pu débiter le métier plus récemment, peuvent également avoir un sentiment de relative stabilité du métier, par comparaison avec leur parcours professionnel antérieur (multiplicité de contrats courts de type CDD ou intérim). Le fait également de n'avoir jamais connu, par soi-même ou par le biais de collègues, de difficultés en cours de carrière (fin brutale d'un accueil, période d'inactivité, etc.) influe évidemment sur leur conception de la stabilité du métier. Ces assistants familiaux n'ont, en définitive, pas d'appréhension particulière des risques liés à la profession, soit qu'ils les méconnaissent, soit qu'ils ne s'y sentent pas exposés, considérant qu'il s'agit là de situations exceptionnelles.

*« Ça m'a jamais inquiétée [les suspensions d'agrément ou licenciements]. C'est vrai que parfois certaines peuvent se trouver... Mais je pense qu'il faut faire fort pour être inquiétée ; enfin c'est mon vécu personnel... »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département B)

À l'inverse, une partie significative des assistants familiaux témoignent de la conscience aiguë qu'ils ont de la précarité du métier. Ils déplorent fortement l'insécurité à laquelle ils sont soumis et l'impossibilité constante de se projeter à moyen ou long terme. C'est notamment le cas des assistants familiaux qui ont pu être salariés plusieurs années avant de débiter, dans un emploi stable, et qui apprécient les risques à l'aune de leur profession antérieure. Plusieurs des hommes rencontrés – qui peuvent avoir un passé de délégué syndical – adoptent une posture très revendicative à cet égard. Tel qu'exposé précédemment, les hommes devenus assistants familiaux entrent généralement dans le métier à un âge plus avancé et ont souvent eu une carrière professionnelle n'ayant aucun lien avec l'éducation et le secteur social. Olivier et Weil notent à ce sujet qu'« ils ont pu vivre des expériences professionnelles qui leur ont apporté des modèles autres – de niveau d'autonomie, de responsabilité, de modalités de collaboration – qu'ils peuvent importer dans cette nouvelle profession » (2001, p. 49). Leurs trajectoires antérieures – souvent comme ouvriers ou employés, parfois avec un engagement syndical – semblent effectivement jouer, dans le sens d'une lecture de leurs conditions de travail sous un jour plus juridique. L'ensemble des hommes rencontrés sont ainsi très au fait des dispositions s'appliquant à leur profession et tendent à formuler leurs griefs à l'encontre des services employeurs en matière de droit du travail. Il est également notable que la plupart des assistants familiaux entrés assez récemment dans le métier partagent cette conscience des risques auxquels ils sont exposés. Souvent, les spécificités du statut leur sont présentées à l'occasion des réunions d'information collective ; ayant fortement intériorisé ces risques, certains mettent en place dans leurs pratiques professionnelles un certain nombre de stratégies de protection<sup>40</sup>. Enfin, parmi les assistants familiaux ayant le plus d'ancienneté, l'expérience d'accueil est déterminante : ceux ayant été confrontés à une expérience douloureuse (départ précipité d'un enfant, suspicion de maltraitance à la suite d'une dénonciation, etc.), ou en ayant eu l'écho auprès d'autres assistants familiaux (en session de formation, ou groupes d'échanges entre professionnels) évoquent l'appréhension constante générée par leur statut.

*« C'est quelque chose qu'on a en tête, c'est constant... Ça fait peur, oui. Ça veut dire que notre quotidien d'aujourd'hui ce soir pourrait être différent... C'est très précaire, on peut nous enlever les enfants du jour au lendemain, on peut décider lors de leur départ de plus nous confier des enfants ; c'est très précaire. Sans compter les collègues qui*

<sup>40</sup> Ce point est plus amplement développé dans la partie 3 du rapport.

*veulent acheter une maison, y a pas de sécurité de l'emploi, des difficultés à faire des crédits, c'est pas ordinaire... Surtout là on est deux, si un jour on décide que l'un ou l'autre travaille pas bien, la barque coule. » (Couple d'assistants familiaux, moins de 5 ans pour la / le et plus de 10 ans d'ancienneté pour la / le, département E)*

Si la crainte de se voir brusquement retirer les enfants accueillis n'est donc pas si commune dans le vécu de la profession, l'hétéronomie vis-à-vis des services employeurs et le manque de recours face à des décisions jugées abusives sont, en revanche, dénoncés de manière générale par les assistants familiaux. La possibilité de licenciement pour « absence d'enfants » génère de fait une asymétrie forte, qui peut faire craindre aux assistants familiaux de ne plus se voir confier d'enfants en cas de dissension avec l'équipe. Pour beaucoup d'assistants familiaux, l'une des dérives de ce mode de fonctionnement tient à l'obligation de se soumettre à un certain nombre de décisions sans pouvoir négocier sous peine de possibles répercussions sur l'activité. De manière générale, nombreux sont ceux qui déplorent l'opacité du processus décisionnel et l'absence de recours face à des décisions unilatérales. Certains évoquent par exemple le manque de clarté de certaines décisions, comme dans les cas de refus d'une extension d'agrément, ou en cas de places vacantes : les vraies raisons seraient rarement communiquées et participeraient à entretenir un climat de défiance entre certains assistants familiaux et les services employeurs.

*« Oui j'ai déjà eu des périodes d'inactivité ; le pire ça a été pendant six mois avec un seul enfant ; avec le profil qu'il avait, les services ont dit 'ça va être trop dur pour vous d'avoir un second' ; mais on sait jamais le vrai du faux, on sait jamais... Ça avait duré six mois. Niveau revenus, forcément c'est compliqué... Et quand on est habitué avec trois gamins, et qu'on se retrouve avec un... C'est une profession précaire, parce que du jour au lendemain tout peut changer. On peut aussi se retrouver avec quatre enfants quand ça les arrange ; c'est un peu à géométrie variable... » (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département E)*

*« Et si une assistante sociale fait un rapport, elle peut nous démonter, et nous on peut rien faire. Et si on le dit, on passe pour des gens non professionnels. Ils nous prennent pas au sérieux ; eux c'est parole d'évangile. Une assistante sociale peut nous faire renvoyer en l'espace de quelques heures. Là dernièrement, une collègue on lui propose un placement, elle dit non, derrière elle est licenciée... Elle y comprend plus rien ; on sait pas pourquoi, donc là on est en train de se battre. Si vous passez trois mois sans enfant, le conseil départemental peut licencier ; s'ils ont quelqu'un dans le collimateur, qui ne correspond pas à leurs attentes, paf, on peut se faire licencier. » (Assistant familial, plus de 10 ans d'ancienneté, département A)*

Cette conscience de la précarité du métier semble se renforcer, le mouvement de professionnalisation consécutif à la loi du 27 juin 2005 accompagnant une prise de conscience collective des spécificités du statut, de ses risques et des recours possibles. Les nouvelles générations d'assistants familiaux sont, en règle générale, plus au fait des aspects légaux attachés à la profession et de leurs droits. Le développement de la formation permet également d'accroître l'interconnaissance et de développer les logiques de solidarité et d'entraide. Dans l'un des départements étudiés, une association d'accueillants propose aide et soutien en cas de conflit avec l'employeur ; dans un autre, le conseil départemental constate une hausse des recours contentieux auprès du tribunal administratif. Le processus de professionnalisation semble également accompagner un changement de posture des assistants familiaux vis-à-vis des équipes de l'ASE ou des services associatifs.

La question des ruptures d'accueil est également sensible. Dans plusieurs cas, des assistants familiaux expliquent avoir rencontré des difficultés importantes dans le cadre de certains accueils et ne pas avoir été entendus par les services employeurs, qui les ont encouragés à poursuivre l'accueil sans mettre en place d'étayage supplémentaire. Beaucoup dénoncent également le chantage affectif dont ils peuvent faire l'objet : compte tenu de leur attachement pour les enfants accueillis, la prise de décision de rompre un accueil peut être bien plus difficile à prendre s'ils ne sont pas soutenus en ce sens. Ce type de situations peut conduire à des phénomènes d'épuisement professionnel.

*« En plus ils savent que de toute façon on est pris par l'attachement et qu'on ne va pas le lâcher. Ils savent qu'on va culpabiliser. Pour moi c'est inhumain, je ne peux pas l'abandonner. Déjà qu'il a été abandonné par sa mère, ensuite la première famille d'accueil... Du coup quand on menace ils ne nous prennent pas au sérieux. Même si j'ai le droit de le rendre. On se paie notre tête là-dessus. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département B)*

*« Pendant cinq ans j'ai eu un petit garçon qui débordait de violence, qui agressait, aussi au niveau sexuel, c'était très dur... Et j'avais pas été entendue, il a fallu que finalement je demande à réunir tout le monde et que je mette un ultimatum. Je leur ai fait un rapport écrit et le directeur n'avait pas eu les infos (...). Il n'était plus scolarisé, je le gardais à la maison... Ça a été très très dur, c'est un placement que j'ai très mal vécu ; je leur ai mis un ultimatum ; le directeur a fini par me dire 'je sais pas comment vous avez travaillé depuis cinq ans avec le gamin sans craquer'... » (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, association, département A)*



## Des modalités de rémunération fluctuantes et souvent jugées peu lisibles

### Encadré 7 Les modalités de rémunération des assistants familiaux

La loi du 7 février 2022 a modifié les modalités de rémunération des assistants familiaux et a revalorisé les montants minimaux. La rémunération des assistants familiaux accueillant des enfants de manière continue se compose ainsi de différents éléments :

- Une part fixe correspondant à la « fonction globale d'accueil », indépendante du nombre de jours de présence des enfants confiés. La rémunération minimale pour un enfant est au moins équivalente au smic mensuel (1801,80 euros en 2025) dont il faut déduire les cotisations sociales. Les conseils départementaux sont libres de fixer un montant supérieur à ce seuil.
- Une part variable, correspondant à l'accueil de chaque enfant et dépendant du nombre d'enfants confiés. La loi indique qu'elle ne peut être inférieure à 70 fois le smic horaire par mois et par enfant, soit 831,60 euros en 2025. Les conseils départementaux sont libres de fixer un montant supérieur à ce seuil.
- Le cas échéant, une majoration pour « sujétion exceptionnelle » peut être versée en cas de contraintes particulières (liées à l'état de santé, à l'âge de l'enfant ; etc.). Selon la loi, cette majoration ne peut être inférieure à 15,5 fois le smic horaire par mois par enfant accueilli. Elle doit généralement faire l'objet d'une demande écrite par l'assistant familial et être validée par le conseil départemental, qui fixe lui-même les critères de majoration.
- Diverses indemnités destinées à couvrir les frais engagés par l'assistant familial dans le cadre de la prise en charge des enfants. Le montant de ces allocations est fixé par les conseils départementaux :
  - L'indemnité d'entretien, qui comprend la nourriture, l'hébergement, l'hygiène, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité. Cette indemnité d'entretien est versée au prorata du nombre de jours de présence des enfants confiés ; son minimum par jour est fixé par la loi à 3,95 fois le smic.
  - L'indemnité de congés payés non pris le cas échéant.
  - Diverses allocations dont les montants sont fixés par les conseils départementaux et qui peuvent varier en fonction de l'âge de l'enfant et suivant les départements (allocation d'habillement, allocation d'argent de poche, allocation de loisirs, allocation cadeaux de Noël, allocation d'aide aux vacances, allocation de rentrée scolaire, indemnités kilométriques pour déplacements hors entretien, etc.).
  - Des primes peuvent être versées aux assistants familiaux sur certains territoires : prime de premier accueil, prime d'ancienneté, prime annuelle de fin d'année, etc.

Lorsque l'assistant familial n'a aucun enfant confié, il reçoit une indemnité d'attente. Son minimum légal est fixé à 2,8 fois le smic horaire par jour d'absence, pour une durée de quatre mois maximum. En cas de suspension d'agrément, l'assistant familial touche une indemnité mensuelle dont le montant correspond à la fonction globale d'accueil.

L'encadré présenté ci-dessus donne à voir la complexité des modalités de rémunération des assistants familiaux. La somme perçue chaque mois agrège de nombreuses composantes qui, pour certaines, renvoient bien à un salaire, tandis que d'autres visent à compenser les frais engagés par les assistants familiaux dans la prise en charge quotidienne des enfants. Autre spécificité, ces modalités de rémunération produisent des situations financières extrêmement hétérogènes d'un assistant familial à l'autre, puisqu'elles varient fortement suivant le nombre d'enfants accueillis, mais également suivant les choix effectués par les conseils départementaux. Ainsi, parmi les assistants familiaux rencontrés, l'écart de salaire<sup>41</sup> peut varier de un à quatre en fonction notamment du nombre d'enfants accueillis. Un assistant familial accueillant un seul enfant, dans un département ayant fixé des modalités de rémunération proches des minimas légaux, touchera par exemple un salaire inférieur au smic (environ 900 euros nets par mois), tandis qu'un assistant familial ayant trois places agréées et étant spécialisé en accueil d'urgence – dans un département où ce type d'accueil donne lieu à une majoration – peut prétendre à un salaire de 3 800 euros nets par mois.

Face à la complexité et l'hétérogénéité de ces modalités de rémunération, beaucoup d'assistants familiaux concèdent « ne pas comprendre » leur bulletin de salaire. Une petite partie d'entre eux considèrent que les fiches de paie tendent à entretenir une confusion entre le salaire en tant que tel (fonction globale d'accueil, part fixe et éventuelles majorations) et les allocations destinées à couvrir les frais engagés pour le quotidien des enfants. D'autres, à l'inverse, ont tendance à « globaliser » l'ensemble de leurs revenus, incluant spontanément dans leur rémunération leur salaire et les indemnités d'entretien. Le manque de lisibilité quant à leur rémunération tient également à la possible variabilité des revenus perçus chaque mois. Tel qu'expliqué précédemment, certaines des sommes qui leur sont allouées sont calculées au prorata du nombre de jours de présence des enfants confiés. Ainsi, lorsqu'un enfant retourne chez ses parents un week-end ou lorsqu'il part en colonie de vacances, l'assistant familial ne se voit pas attribuer l'indemnité d'entretien pour ces jours-là. Les mois où des congés ont été pris sans les enfants

<sup>41</sup> Le salaire est ici entendu comme l'addition de la fonction globale d'accueil, la part variable correspondant à l'accueil de chaque enfant et les éventuelles majorations pour sujétion exceptionnelle. Les autres composantes, en particulier les indemnités et allocations, ne sont pas comptabilisées.

accueillis, le sentiment de perte financière peut donc être accusé. Par ailleurs, la précarité du métier induit bien souvent un sentiment de fragilité financière. Des variations significatives peuvent en effet survenir très brusquement (à la suite du départ d'un enfant, à une suspension d'agrément, etc.), ce qui amène la plupart des assistants familiaux à épargner pour prévenir les baisses de salaire. Il faut signaler que la loi du 7 février 2022, postérieure à l'enquête, vise à palier certaines des difficultés décrites ici (encadré 1).

*« Personne ne comprend pour ses salaires. En gros vous faites confiance. Et quand vous appelez pour demander on essaie de vous expliquer mais c'est jamais clair. Sur certains cas vous avez des relais rémunérés et parfois non, on ne sait pas pourquoi, c'est selon que le service estime que c'est nécessaire ou pas. »* (Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département B)

*« La rémunération, ce n'est pas clair ; j'ai du mal à lire dans mon bulletin de salaire... On dépense, les enfants ils manquent de rien. On fait gaffe à l'argent de poche et la vêtue ; tous les mois on achète des vêtements, on va avec l'enfant, on lui montre, il choisit ; il sait combien d'argent il a. Sinon je sais pas trop, il y a une partie entretien ; c'est vraiment pas clair. Il y a eu je ne sais combien de réunions là-dessus, et c'est toujours pas clair. (...) Là avec deux enfants, je touche à peu près 3 000, mais là comme les ai pas emmenés en vacances, j'ai touché 1 400. Mon épouse qui touche 4 300, elle a touché 2 300. »* (Couple d'assistants familiaux, moins de 5 ans pour la / le et entre 5 et 10 ans d'ancienneté pour la / le, département B)

Pour autant, la plupart des assistants familiaux, en dehors de ceux qui n'ont qu'une seule place agréée, considèrent le montant de leur salaire comme plutôt « correct », voire comme satisfaisant. En effet, la majorité d'entre eux appréhendent le montant de leurs revenus mensuels à l'aune de ce qu'ils percevaient dans leur activité antérieure, ou le comparent à un niveau de rémunération modeste – notamment pour ceux n'ayant jamais travaillé auparavant, ou ayant exercé comme assistant maternel comme « appoint » des revenus de leur conjoint –, compte tenu de leur niveau de diplôme. Ainsi, nombre d'entre eux rapportent spontanément leurs revenus actuels à un salaire au smic, et considèrent dès lors qu'ils « ne trouveraient pas ça ailleurs ». Par ailleurs, cette appréciation globalement positive de leur rémunération est souvent mise en regard avec les avantages que présentent leurs conditions de travail (travail à domicile, autonomie et liberté), par rapport à des métiers d'ouvrier ou d'employé soumis à de fortes contraintes. À l'inverse, une partie des assistants familiaux rencontrés considèrent néanmoins que leur rémunération est insuffisante. D'une part, de manière générale, les assistants familiaux n'ayant qu'une seule place agréée partagent ce sentiment d'être mal rémunérés : de fait, le salaire qu'ils perçoivent est souvent inférieur au smic. D'autre part, il peut s'agir d'assistants familiaux ayant un niveau de diplôme plus élevé que la moyenne, ayant choisi ce métier assez tardivement, à la suite d'une reconversion choisie. Dans ce cas, le salaire perçu est souvent inférieur à leur niveau de rémunération antérieur ou, s'il ne l'est pas, est considéré comme moins avantageux à plusieurs titres (précarité liée au métier, temps de travail, congés, etc.). Enfin, quelques-uns considèrent leur salaire comme peu élevé au regard d'autres départements dans lesquels les modalités de rémunération sont plus généreuses ; ils déplorent dès lors qu'à « travail égal », le salaire puisse varier, parfois significativement, selon les politiques départementales. En revanche, il est à noter que tous considèrent que le régime fiscal spécifique dont ils bénéficient constitue un avantage majeur attaché à leur métier. Ce régime spécial de déclaration des revenus leur permet de bénéficier d'abattements fiscaux conséquents et de déclarer un montant de revenus en-deçà du seuil d'imposition.

Néanmoins, ce sentiment assez généralement partagé de satisfaction vis-à-vis de leur rémunération est systématiquement nuancé par les assistants familiaux. Il l'est d'abord au regard du temps de travail représenté par l'accueil familial et la spécificité de la profession en termes de congés, etc. Certains rapportent ainsi leurs revenus à un taux horaire qui relativise considérablement les sommes perçues. Mais il est également fortement corrélé à la charge représentée par l'accueil des enfants, que cette charge renvoie à la dimension affective – et donc aux souffrances – liée à l'accueil, aux difficultés objectives de prise en charge, au « coût familial » supporté, ou encore au niveau de responsabilité endossé. La charge psychologique liée à l'accueil est, en ce sens, déterminante et influe fortement sur la perception des revenus. La plupart d'entre eux entretiennent un rapport très ambivalent à leur salaire et peuvent osciller, suivant les périodes, entre le sentiment d'être bien rémunéré, en bénéficiant d'une qualité de vie très satisfaisante et d'autres périodes, où à l'inverse, le rapport entre salaire et conditions de travail était jugé extrêmement désavantageux. Ces éléments soulignent la complexité pour les assistants familiaux d'appréhender leur rémunération « dans l'absolu », le référent partagé ayant davantage trait à la pénibilité du travail et à la charge psychologique attachée à l'accueil. Leur situation est alors évaluée par rapport à ce que peuvent vivre leurs collègues ou suivant leur seuil de tolérance individuel.

*« On pourrait dire qu'on a un bon salaire, mais on a des conditions parfois qui sont très pénibles. Parfois j'ai des collègues qui partent en dépression ; je l'ai frôlé avec Axel, il a fallu que j'alerte, on ne m'entendait pas. (...) Moi je dis quand on a un enfant comme Théo qui se fond dans la masse, je suis bien payée, quand j'ai des enfants compliqués, je suis pas cher payée, c'est presque du bénévolat... Pour des nuits passées à ne pas dormir, le vomi dans la chambre, aller le chercher viré de la maternelle parce qu'il est trop dur, faire l'école à la maison... »* (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, association, département A)

Ce rapport ambivalent à la rémunération est également nourri par la spécificité du métier et son contenu éducatif. La dimension très humaine de l'accueil, le fait qu'il s'agisse d'un métier du soin, tend à créer un malaise autour de ces questions financières, vite perçues comme « triviales » dès lors qu'elles s'appliquent à la protection de l'enfance. Par ailleurs, l'opportunisme financier dont beaucoup se sentent suspectés ajoute à ce sentiment d'inconfort. Ainsi, beaucoup estiment que l'argent constitue un tabou dans la profession et soulignent la difficulté d'évoquer ces questions avec leurs services employeurs. C'est notamment le cas lorsqu'il est question de faire une demande de sujétion exceptionnelle, ouvrant droit à une majoration salariale lorsque la prise en charge de l'enfant est particulièrement lourde (handicap, troubles du comportement, etc.). Dans les départements visités, cette sujétion n'est pas accordée automatiquement et doit faire l'objet d'une demande motivée. Certains assistants familiaux déclarent dès lors avoir préféré abandonner, quand d'autres ont terminé la procédure mais considèrent qu'ils ont dû se battre.

## Des conditions d'exercice du métier en mutation<sup>42</sup>

### Une communication accrue avec les équipes, de plus en plus sollicitées en cas de difficulté

La question de l'articulation du travail des assistants familiaux avec celui du reste de l'équipe socio-éducative impliquée dans la prise en charge des enfants se pose avec acuité dans un métier qui, par construction, s'exerce à domicile et en grande autonomie. Comme le souligne le rapport de l'ONPE, « le renforcement de la place des assistants familiaux dans les équipes a constitué une des principales motivations de la production législative concernant leur statut, en particulier par la loi de professionnalisation de 2005 » (2015, p. 59). Le sentiment d'isolement, le risque d'usure professionnelle liés à l'exercice solitaire du métier et dénoncés par de nombreux assistants familiaux (DGCS, 2012), ont ainsi amené à une redistribution des rôles et des places de chacun, visant à une meilleure intégration des assistants familiaux dans une équipe socio-éducative plus large. Dans la plupart des cas, les assistants familiaux rencontrés attestent de cette évolution. En cas de difficulté avec l'un des enfants accueillis, le réflexe partagé est en général de se tourner dans un premier temps vers son environnement immédiat pour chercher conseils et soutien. Le plus souvent, c'est le conjoint qui fait figure de personne ressource. Pour autant, lorsque la situation perdure ou se dégrade, la majorité des professionnels confient ne pas hésiter aujourd'hui à se tourner vers l'équipe pour faire part de leurs interrogations et réfléchir collectivement à ce qui pourrait être mis en place. Nombre d'entre eux ont ainsi déclaré qu'ils se sentaient aujourd'hui suffisamment écoutés et soutenus dans l'exercice de leur fonction.

Toutefois, les assistants familiaux ayant le plus d'ancienneté soulignent que ce partage plutôt fluide des informations constitue une évolution récente, et que les relations entre services employeurs et assistants familiaux se sont longtemps caractérisées par un manque de communication, voire une défiance des assistants familiaux vis-à-vis des équipes. Certains expliquent ainsi que, par le passé, en cas de difficulté avec un enfant, le réflexe n'était pas de partager ses doutes avec l'équipe, au contraire : redoutant de « mal faire », de se voir reprocher de ne pas être « suffisamment professionnel », voire de crainte que cela ait des répercussions sur l'accueil (retrait de l'enfant), beaucoup préféraient travailler de manière totalement indépendante des services employeurs. Cette manière de travailler révèle également la difficulté, propre à ce métier, mêlant si étroitement privé et professionnel, de rendre compte d'une activité se déroulant dans l'intime et la sphère privée. D'autres évoquent de mauvaises expériences, au cours desquelles ils ont pu se sentir livrés à eux-mêmes, voire « abandonnés », face à des situations souvent complexes et très dégradées. C'est le cas d'une des assistantes familiales rencontrées, qui narre avoir effectué un signalement auprès du service associatif dans lequel elle travaillait, à la suite de suspicions de violences sexuelles d'un des membres de la famille ayant des droits de visite auprès des enfants accueillis. Demandant quelques mois plus tard aux éducateurs ce qu'il en était, elle explique s'être entendu dire que le signalement n'avait pas été transmis au Parquet, le service considérant que le membre de la famille en question n'avait « pas le profil ». Poursuivant tout de même la procédure de son côté, elle explique combien, à ce moment-là, elle a pu se sentir isolée et démunie. Aujourd'hui, elle considère que les rapports avec son service employeur ont significativement évolué et se caractérisent par une plus grande fluidité d'échange. Pour certains assistants familiaux parmi les plus anciens, le fait de solliciter l'équipe peut rester complexe et peu évident. Les changements de pratique peuvent avoir du mal à se déployer, lorsque des routines et habitudes de travail différentes ont été prises pendant des années.

*« A partir du moment où il y a un bon contact avec l'éducateur des enfants, c'est bien ; c'est un travail de groupe, dans le temps tu travaillais tout seul. Là, le moindre truc qui se passe pour [les enfants accueillis], tout de suite on se rencontre, on s'appelle, et on fait une réunion tous ensemble. Maintenant c'est beaucoup plus libre, on nous entend. Il y a eu de gros changement sur le travail d'équipe. Pas de cachotterie, on dit tout de suite. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, association, département A)*

<sup>42</sup> L'ensemble de cette partie doit être lue en gardant à l'esprit les modalités de sélection de l'échantillon. Les conseils départementaux ont en effet vraisemblablement privilégié des assistants familiaux avec lesquels ils ont une bonne collaboration et assez « professionnels » dans leurs pratiques. Cela constitue donc un biais qui peut avoir une incidence sur le rapport à l'équipe et la posture adoptée vis-à-vis des parents, points développés dans cette partie.

Parmi les assistants familiaux les plus récemment entrés dans le métier, la manière d'évoquer la communication avec l'équipe socio-éducative est bien différente. La communication avec les autres travailleurs sociaux sur le quotidien de l'accueil, les évènements ou attitudes de l'enfant « signifiants », les éventuelles difficultés rencontrées, leur paraît dans l'ensemble assez évidente. Les effets de la formation sont ici manifestes : le fait d'échanger avec l'équipe sur ces éléments est souvent présenté comme naturel, voire comme un nécessaire réflexe professionnel. Ils évoquent d'ailleurs les difficultés que peuvent rencontrer les assistants familiaux avec davantage d'expérience, mais n'ayant pas acquis ce type de réflexe. Pour autant, cela ne signifie pas que la communication soit toujours perçue comme satisfaisante en pratique : nombre d'assistants familiaux soulignent, à ce sujet, les différences qui persistent d'un éducateur à l'autre ; ils rappellent que certains référents restent difficiles à joindre et à rencontrer et que, parfois, l'échange d'informations ne peut se mettre en place. Pour autant, la transmission d'informations est perçue par ces jeunes professionnels comme une nécessité, à la fois pour rendre compte de l'accueil, mais également pour se protéger en cas de difficultés.

*« Certaines familles disent 'tout va bien' par peur, et à un moment donné il y a un clash, un peu comme un burn out. La confiance est perdue. Elles se disent 'si je dis que je n'y arrive pas on va m'enlever l'enfant'. Et si on leur retire le salaire, déjà qu'il est pas très lourd, parfois ils ne peuvent pas payer la maison. Nous si on a des difficultés, on envoie des mails à l'ASE et on fait tout remonter. C'est mal vu quand même de rendre un enfant si on n'a rien dit au départ. Si on les prévient à l'avance c'est ok. Il ne faut pas cacher. »* (Assistant familial, moins de 5 ans d'ancienneté, département B)

*« Au départ dans ce métier, on fait dans l'intuition, on fait par le flair. Mes réactions étaient proportionnées, adéquates par rapport aux enfants. Mais la formation ça permet d'avoir le langage institutionnel pour communiquer avec l'éducateur, pour qu'il soit réactif. Il faut savoir leur dire pour qu'ils comprennent. (...) La formation ça permet le langage institutionnel et fatalement, c'est plus fluide la conversation avec les travailleurs sociaux. »* (Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département C)

*« Les anciens n'ont pas la même formation et sur certains sujets ils sont à côté de la plaque et permettent à l'équipe d'être toute puissante. Ils s'en remettent à la décision complète de l'équipe, ils viennent sans écrits, ne s'imposent pas. Mais maintenant il n'y en a plus beaucoup qui n'ont pas eu la formation des 240 heures. »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département D)

Ces changements dans le travail en équipe semblent tenir à l'effet conjugué du dispositif de formation, étoffé avec la loi du 27 juin 2005 et un changement progressif de posture des équipes socio-éducatives vis-à-vis des assistants familiaux. Cette évolution est, en ce sens, pour partie dépendante des départements, selon les modalités organisationnelles choisies et la politique plus ou moins incitative menée en faveur de l'intégration des assistants familiaux dans le travail d'équipe. Ainsi, les dispositifs de soutien mis en place sont perçus comme plus ou moins efficaces par les assistants familiaux d'un territoire à l'autre. Le rapport de l'ONPE sur le travail d'équipe met en évidence la pluralité des choix organisationnels qui ont pu être effectués par les conseils départementaux. Dans les cinq territoires visités, deux grands modes de fonctionnement peuvent être distingués, chacune de ces formes organisationnelles ayant une incidence sur le sentiment des assistants familiaux d'être suffisamment soutenus par l'équipe :

- Dans trois départements, le choix a été fait de distinguer les référents des enfants, en charge de leur suivi socio-éducatif, des professionnels dédiés à l'accompagnement et au soutien des pratiques professionnelles des assistants familiaux (référents professionnels). Sur l'un des territoires, les missions de ces services dédiés (territorialisés) sont multiples : accompagnement renforcé des nouvelles recrues (visites à domiciles régulières) ; organisation de groupes de parole et de groupes sur des thèmes spécifiques suivant les demandes ; accompagnement sur le projet d'accueil lorsqu'une prise en charge prend fin ; accompagnement sur le passage à l'écrit (diplôme, synthèse, etc.) ; organisation des relais, etc. Même si ce périmètre de missions peut varier d'un département à l'autre, ce type d'organisation dote les assistants familiaux de professionnels réellement dédiés à leur accompagnement, ce qu'ils valorisent fortement : ils ont ainsi le sentiment de pouvoir facilement se tourner vers une personne ressource, et par ailleurs de disposer d'un recours en cas de difficulté ou de conflit avec le référent de l'enfant.

*« C'est pas toujours facile avec les référents [des enfants]. Mais j'ai une référente professionnelle. Ça c'est très bien, j'ai eu une ou deux fois des soucis que j'arrivais pas à solutionner par la discussion avec les référents, j'ai fait appel à elle et ça a été réglé rapidement... »* (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département D)

- Dans deux départements, cette distinction n'a pas été opérée : ce sont les référents en charge du suivi socio-éducatif des enfants qui s'occupent également de l'accompagnement professionnel des assistants familiaux. Si ce type d'organisation a pour avantage de ne pas multiplier les interlocuteurs pour les assistants familiaux, il ne va pas sans poser question : « (...) dans ces services, le travail réflexif est certainement plus poussé. Ce rattachement peut cependant poser d'autres questions, notamment sur la nature des liens (relations de travail hiérarchisées ? égalitaires ?) entre les assistants familiaux et les autres membres des équipes socio-éducatives.

La profession d'assistant familial étant encore jeune et sa légitimité en tant que travailleur social étant encore en construction, le risque existe que des liens de subordination entravent l'expression et le développement de la parole et de la réflexivité de l'assistant familial dans ce type de situation. » (Rapport ONPE, 2015, p. 48-49). Dans ces départements, il semble que le risque d'autocensure des assistants familiaux (appréhensions de dire ses difficultés, craintes de répercussions sur l'activité, etc.) soit accru.

Il apparaît également que la communication avec le reste de l'équipe socio-éducative et le sentiment d'être suffisamment soutenu varie pour partie en fonction du type d'employeur. Les services associatifs présentent généralement un taux d'encadrement des assistants familiaux plus élevé que les conseils départementaux. Par ailleurs, leur taille relativement modeste permet une meilleure interconnaissance entre les assistants familiaux et les autres travailleurs sociaux. Cette proximité accrue avec les éducateurs est souvent perçue comme plus sécurisante par les assistants familiaux employés par des services associatifs : elle assurerait une plus grande réactivité en cas de difficulté et la relation de confiance ainsi créée permettrait de libérer la parole plus facilement autour des situations délicates. Néanmoins, la dimension plus « familiale » de ces structures peut, dans certains cas, desservir les assistants familiaux : plusieurs d'entre eux ont, par exemple, évoqué des conflits difficiles à gérer en cas de désaccord avec le reste de l'équipe.

Enfin, il est important de souligner que face aux difficultés, le soutien et l'échange entre pairs sont souvent considérés comme extrêmement précieux. Tel qu'indiqué précédemment, les sessions de formation sont souvent appréciées dans la mesure où elles permettent l'interconnaissance entre assistants familiaux ; de fait, elles peuvent donner lieu à la création d'affinités entre professionnels et à la constitution de groupes informels d'échange. Par ailleurs, sur certains territoires, des groupes de parole entre pairs peuvent être organisés. Ils sont souvent très appréciés des assistants familiaux, leur permettant d'évoquer leurs difficultés. Les situations d'accueil étant par nature complexes, l'échange autour des expériences, des tâtonnements et tentatives de chacun est généralement perçu comme le moyen le plus adéquat d'envisager de nouvelles pistes à une situation problématique.

*« On a besoin d'avoir des collègues proches, donc au début de la formation on se choisit et on fait des après-midis de thé et on échange informellement. On fait cela en plus entre nous. On échange nos pratiques. Pleurer sur l'épaule d'une collègue c'est bien. On se voit une fois par semaine... » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département A)*

### **Des évolutions jugées positives dans le travail en équipe, mais encore insuffisantes pour se sentir sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs sociaux**

Outre la question de la communication avec le reste de l'équipe socio-éducative, la plupart des assistants familiaux rencontrés s'accordent à reconnaître que des évolutions positives ont eu lieu par rapport à leur intégration au travail en équipe et l'instauration de temps de travail collectifs. Ainsi, ils sont nombreux à considérer que leur métier est aujourd'hui davantage valorisé, ce qu'ils mettent en lien notamment avec le dispositif de formation et le diplôme issus de la loi du 27 juin 2005. Cette reconnaissance se traduit notamment par une multiplication des temps d'échange et de réflexion avec les autres travailleurs sociaux dans le cadre d'un travail socio-éducatif commun. La plupart témoignent du fait qu'ils se sentent davantage partie prenante qu'auparavant des choix effectués dans le cadre de la prise en charge, ou pour le moins davantage consultés. Les assistants familiaux les plus récemment entrés dans le métier soulignent à nouveau l'importance de la formation : la meilleure compréhension de l'univers institutionnel dans lequel ils s'inscrivent, le partage d'un même vocabulaire, peuvent faciliter les interactions avec les éducateurs.

Cette meilleure intégration dans le travail d'équipe peut se traduire de diverses manières. Elle renvoie d'abord à un meilleur partage de l'information, tel qu'évoqué précédemment, notamment en amont des nouveaux accueils. La plupart des éducateurs seraient aujourd'hui plus enclins à partager leur connaissance de l'histoire de l'enfant et de sa famille – même si le dossier ASE et les écrits ne sont généralement pas consultables par les assistants familiaux. La participation aux réunions de synthèse est également considérée comme une avancée majeure par les assistants familiaux : leur association à ces temps-là – bien qu'elle ne soit pas systématique dans tous les départements, ni dans tous les services employeurs<sup>43</sup> – est perçue comme une reconnaissance, bien que tardive, de leur fonction éducative et du rôle structurant qu'ils ont dans la prise en charge de l'enfant. Leur présence lors de ces réunions leur permet d'apporter des éléments descriptifs plus fins sur la situation de l'enfant, son évolution, de participer aux discussions sur le projet de l'enfant, etc. Elle donne le sentiment aux assistants familiaux d'avoir enfin la parole, de pouvoir occuper une place légitime dans les échanges autour de l'enfant. Enfin, autre élément saillant, une partie des assistants familiaux rencontrés expliquent avoir été incités à recourir à l'écrit pour consigner un certain nombre d'informations ou de réflexions à propos des situations qu'ils accompagnent (sous différentes formes : documents

<sup>43</sup> Selon l'ONPE, « les assistants familiaux sont « systématiquement » présents à ce type de réunions dans 66 % des départements répondeurs et sont « souvent » présents pour 21 % des départements, soit une présence très régulière pour 87 % des départements » (2015, p. 71).

présentés en synthèse, carnet de bord de l'accueil, etc.)<sup>44</sup>. De la même manière, ce passage à l'écrit est très diversement encouragé suivant les territoires. Il est perçu comme un véritable signe de professionnalité par les assistants familiaux, même si pour certains, il peut être difficile à envisager et à mettre en place.

*« J'ai eu deux époques. Les premiers placements, c'était on vous appelle, il a tel âge, terminé... Le premier que j'ai eu, c'était un petit bonhomme de 14 mois, il m'a détruit la porte, la chambre. J'ai appris deux ans après qu'il avait vécu enfermé. On nous disait rien (...). Maintenant, on nous lit le compte-rendu du juge ; tout ce qu'ils savent eux, on le sait. (...) C'était comme ça, on était à part de l'équipe. Avant une synthèse, on nous demandait 2-3 choses ; maintenant on est là, on a notre mot à dire, on a un rôle. Avant on s'occupait juste des enfants. Je ressens ce changement depuis 6-7 ans. Ça va de plus en plus : maintenant j'ai des éducateurs, on discute, on aménage ensemble en fonction des besoins de la petite. Je me sens consultée, on nous impose pas quelque chose, on tient compte de nos disponibilités. »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)

*« Depuis le début je fais toujours des écrits de ce que je vais dire à la synthèse. J'ai le retour que mes observations sont pointues et ça on me dit que c'est bien. C'est à partir de mes écrits qu'il y a certains référents qui ont des éléments. C'est un tout, ça fait professionnel, c'est aussi pour se protéger. »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département D)

*« Ne serait-ce qu'en huit ans, moi je vois des évolutions. Les assfam ont la parole ; c'est une chose qui n'existait pas il y a quelques années. Dans certains départements, lors du passage avec le juge, les assfam entrent, les éducateurs aussi ; ici, on attend dans le couloir. Les synthèses, c'est récent. Avant, on était des éplucheurs de patate, des laveurs de linge. »* (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département E)

Si un certain nombre d'évolutions positives sont donc reconnues par la majorité des assistants familiaux, des nuances importantes doivent être apportées à ce constat. En effet, si leur reconnaissance est jugée croissante par les équipes, elle reste tout à fait relative à leurs yeux. Les relations dissymétriques avec les autres travailleurs sociaux restent fréquentes et empêchent nombre d'assistants familiaux de se penser comme des travailleurs sociaux à part entière. Ce terme n'a d'ailleurs été employé que de manière très marginale au cours des entretiens. Ainsi, ils expliquent que si la place qu'on leur octroie est plus importante qu'il y a plusieurs années, les liens avec le reste de l'équipe socio-éducative sont toujours marqués par une forte asymétrie décisionnelle. Quasi aucun des professionnels rencontrés n'a déclaré se sentir sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs sociaux ; ils soulignent que leur voix reste consultative et que leur avis peut être facilement contourné.

*« Ce qui m'embête avec cette histoire de travail en équipe, c'est que ça voudrait dire qu'on est au même niveau, mais c'est pas vrai. Je préférerais être au même niveau, mais c'est faux. Même si les éducateurs voient le travail que je fais, et travaillent en collaboration avec moi, en cas de problème ou de désaccord c'est de toute façon l'éducateur qui est au-dessus de nous. »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)

Plus encore, la traduction dans les pratiques, de l'égalité de statut en principe consacrée par la loi générerait selon de nombreux assistants familiaux des réticences fortes chez beaucoup de travailleurs sociaux. Là encore, les expériences peuvent être très hétérogènes d'un éducateur à l'autre, si bien que certains assistants familiaux expliquent désormais refuser des enfants dont ils savent que le suivi est assuré par certains référents, pour éviter d'avoir à travailler avec eux. Comme le souligne Euillet, « la reconnaissance [des assistants familiaux], entendue comme un processus d'estime de l'autre permettant la confiance, le partage de valeurs et l'assimilation (Doise, 1990), peut mettre en scène des processus tels que la rivalité professionnelle, la lutte sur la délimitation des fonctions, la quête de pouvoir et/ou d'ascendant sur l'autre » (2012, p. 62). Un des assistants familiaux rencontrés, qui était lui-même préalablement éducateur, décrypte ainsi la place « privilégiée » qui lui a été accordée par le reste dans l'équipe dès son entrée dans la profession et les relations de rivalité qu'il décèle :

*« Comme moi j'ai une culture du social, j'ai été accepté comme un collègue tout de suite par l'éducatrice ; mon épouse [également assistante familiale] a été étonnée, elle, elle a jamais pu lire les rapports des juges... Alors que moi depuis que j'ai commencé j'ai toujours lu les rapports. Je me sens un peu privilégié, parce que je parle le même langage qu'eux. Moi j'ai dit à mon épouse, 'il faut qu'ils respectent la loi, on est travailleurs sociaux, on doit être intégré aux services, ça veut dire lire les rapports, partager les informations.' (...) C'est des choses que les assistants familiaux demandent depuis des années ; notamment le fait d'être considéré comme des membres de l'équipe à part entière,*

<sup>44</sup> Pour un exposé très complet de l'ensemble des outils d'accompagnement des pratiques professionnelles et de développement de la réflexivité mis en place dans les départements, se référer au rapport de l'ONPE (2015).

*dans le département c'est un point de crispation très important. (...) Moi pour ma première situation j'avais préparé un écrit ; on me l'a pas demandé, j'ai même pas osé leur donner. Il y a presque une forme de concurrence, de jalousie. Les assistants familiaux ont un train de vie supérieur aux éducateurs, c'est connu de tout le monde, ils vivent ça pas très bien en quelque sorte... Alors si on commence à écrire... » (Assistant familial, moins de 5 ans d'ancienneté, département B)*

Les initiatives des conseils départementaux pour promouvoir l'intégration des assistants familiaux dans les équipes socio-éducatives restent, en outre, très inégales. Alors que certains se sont emparés du sujet il y a de ça plusieurs années et y ont travaillé via divers types de mesures et outils, d'autres n'ont toujours pas systématisé l'association des assistants familiaux aux temps de synthèse. C'est notamment le cas dans l'un des départements visités. Or, les réticences des travailleurs sociaux sont importantes, ce qui laisse difficilement envisager un changement effectif de pratiques s'il n'est pas accompagné et outillé. Dans ces départements, le rapport aux équipes socio-éducatives peut être décrit comme très tendu par certains assistants familiaux, d'autant plus qu'ils sont généralement au fait de la manière dont les choses se déroulent dans d'autres départements. De la même manière, dans certains services associatifs, les réunions de synthèse se déroulent sans les assistants familiaux, ce qui peut être très mal vécu par les intéressés.

*« On ne participe pas aux synthèses, on n'est pas conviés. Le directeur déclare qu'il préfère nous protéger des attaques de l'ASE, qu'un référent ASE peut être 'vindicatif'... l'asso préfère nous protéger, faire tampon. En gros ils font le tri de ce qu'on pense et ce qu'on dit. On n'est pas apte à pouvoir discuter avec tout le monde... C'est un référent de l'asso qui va pour les synthèses. Il y a la direction, le référent de l'asso, et le référent ASE. » (Assistant familial, moins de 5 ans d'ancienneté, association, département A)*

Enfin, le déficit de reconnaissance du métier se traduit également dans la nature des liens entre les assistants familiaux et les autres professionnels mobilisés autour des situations de protection de l'enfance (institution scolaire, professionnels de santé, etc.). Souvent, les assistants familiaux expliquent ne pas avoir la possibilité de s'adresser directement à eux et sont contraints de passer par le référent socio-éducatif de l'enfant pour les solliciter. Ils ne sont quasi jamais conviés aux réunions autour de la situation de l'enfant lorsqu'elles se passent ailleurs que dans les locaux de leur service employeur. Ces éléments soulignent, à leur sens, le chemin qu'il reste à parcourir, en termes de connaissance et de reconnaissance de la profession, et de la fonction éducative centrale qui est la leur. À ce jour, la valorisation du métier reste encore loin d'être suffisante à leurs yeux, beaucoup d'acteurs persistant dans une conception très réductrice du métier en le circonscrivant bien souvent à sa seule fonction nourricière.

*« La seule chose que moi je demande, c'est la valorisation... Par exemple, il y a des services qu'on n'a pas le droit de solliciter en direct. Par exemple Ethan a des visites médiatisées [dans un service associatif] ; ce service-là, on n'a pas le droit de les contacter en direct, et si le parent n'y va pas, ils nous appellent pas. La MDS, l'inspecteur ASE, on n'a pas le droit non plus de les contacter directement. Si on était vraiment considérés comme des professionnels... On est une équipe, mais là on ne se voit pas au même niveau. On n'est pas assez valorisés ; on parle pas de nous, de ce qu'on fait, par rapport à l'enfant. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département A)*

*« Quand il y a des synthèses entre le service et les pédopsychiatres (pédopsychiatres) des CMP là on est pas invité. 'Nous sommes évités' je dis toujours. Je me suis battue pour un gamin pour ça mais il y a pas moyen. Comme quoi nous ne sommes pas collègues, mais je trouve ça dommage parce que qui a le gamin toute la journée ? C'est quand même nous. En 20 ans, j'en ai fait une. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département B)*

## Une relation aux parents en théorie plus distanciée

La question de la relation entre les assistants familiaux et les parents des enfants accueillis se pose de manière nécessairement complexe. Les travaux, notamment en sciences de l'éducation, ainsi que les évolutions législatives ont progressivement amené à un changement de conception et de terminologie quant à la place des parents dans le système de protection de l'enfance. La logique de substitution qui a longtemps prévalu s'est ainsi vue supplanter par une logique de suppléance familiale, ou en d'autres termes de coparentalité entre assistants familiaux et famille de l'enfant. Bien entendu, cette conception en termes de parentalité supplétive ou additionnelle n'est pas à aisée à transcrire dans la pratique. Si l'autorité parentale et les droits qui y sont attachés sont protégés par un certain nombre de dispositions réglementaires, la posture de l'assistant familial vis-à-vis de l'enfant accueilli et la nature de ses liens avec les parents sont tout aussi importants pour la construction de cette coparentalité. Il ne s'agit pas ici de détailler la réalité complexe des positionnements des assistants familiaux vis-à-vis des parents, ce qui constituerait un objet d'étude à part entière, mais davantage de s'intéresser à la manière dont ils vivent les liens établis avec les parents, et de s'interroger sur les évolutions qui peuvent apparaître dans leurs discours.

Cette question du lien aux parents est souvent source d'appréhensions chez les assistants familiaux qui débutent leur carrière. Nombre d'entre eux, avant leur premier accueil, ont du mal à se représenter concrètement l'équilibre

qu'ils pourront trouver avec la famille de l'enfant et craignent par ailleurs d'être la cible de réactions de rejet, voire de violence. La réalité est souvent plus nuancée : la plupart des assistants familiaux décrivent dans l'ensemble des rapports cordiaux, même s'ils soulignent que l'attitude des parents est très variable en fonction des accueils. Tous ont pu vivre de mauvaises expériences dans leurs parcours, pouvant parfois aboutir à la mise en échec de l'accueil lorsque le rejet de la prise en charge par l'ASE était trop fort. Bien que les relations restent en ce sens très aléatoires et difficiles à prévoir, la très grande majorité d'entre eux soulignent – pour le moins dans leur discours – l'importance de se positionner clairement vis-à-vis des parents, de bien préciser les rôles et les places de chacun, sans chercher à se substituer à eux. Il n'est pas rare que les assistants familiaux évoquent la nécessité, en début d'accueil, de rassurer les parents quant à leur fonction et de mettre fin, le plus rapidement possible, aux malentendus. En règle générale, ils considèrent qu'il est important de pouvoir nouer des relations cordiales, pour le bien de l'enfant et le bon déroulement de l'accueil. Ainsi, alors qu'on aurait pu postuler que les assistants familiaux les plus anciens dans le métier – pour certains, tenants d'une posture très « familiale » vis-à-vis de l'activité<sup>45</sup> – auraient pu avoir tendance à nouer des relations empreintes de rivalité vis-à-vis des parents, les éléments recueillis dans le cadre de ce travail viennent infirmer cette hypothèse.

En revanche, la variable générationnelle semble jouer à un autre niveau : celui de la distance avec les parents et dans la nature des liens noués. En effet, les assistants familiaux ayant le plus d'ancienneté tendent à dépeindre des rapports de relative proximité avec les familles, que ceux-ci renvoient à des liens décrits comme quasiment amicaux ; ou à l'inverse à des rapports très conflictuels, pouvant dans certains cas aller jusqu'à l'agression ou au harcèlement. Les occasions d'échanges et de rencontres étaient à leur sens plus fréquents et pouvaient donner lieu, au fil des entrevues, à des relations empreintes de sympathie et à des échanges nourris. Ils notent à ce titre l'évolution qu'ils ont pu observer au fil des années dans le travail avec les parents, considérant qu'aujourd'hui les services employeurs prônent des rapports réduits à minima. Certains peuvent d'ailleurs regretter ce changement, considérant que le lien direct avec les parents pouvait être bénéfique dans le cadre des accueils.

*« J'ai jamais eu de problèmes avec les parents, j'ai toujours eu plutôt de bons contacts, à part avec une qui était prête à tout... Les tout premiers enfants que j'ai eus, c'était un frère et une sœur, la maman se prostituait. Elle venait les voir à la maison, parce que y avait pas de lieu où elle pouvait aller, et on avait de bonnes relations. Je suis déjà allée chez les grands parents, la tante, j'ai toujours été bien reçue. On se rencontre des fois au supermarché, on discute, c'est presque une relation amicale je dirais... Les grands parents m'ont toujours dit qu'ils pouvaient pas mieux tomber. Même avec la maman de [Julie], y a jamais eu une dispute, elle m'apporte des légumes de son jardin... »* (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département B)

*« Avant, on travaillait plus en direct avec les parents, nous ; les premiers enfants qu'on a accueillis, on est devenu amis avec la maman, c'était une maman seule, qui ensuite a récupéré sa famille. Plus on a de bonnes relations avec le parent, mieux le placement se passe. Aujourd'hui on met plus de barrières entre les parents et nous ; je parle de connaître le parent... Moi j'ai toujours dit aux parents 'nous ce qu'on veut en premier pour les enfants c'est qu'ils reviennent chez vous' ; ils se sentent moins dévalorisés. La DDASS, je trouve, réhabilite pas les parents ; ils ont une étiquette de mauvais parents. (...) Les parents, quand ils nous font confiance, on travaille mieux ; alors que si on les met à l'écart, ils vont être réticents... On a moins de contacts maintenant, ils ont fait en sorte, y a eu des agressions, c'est arrivé ; ils ont voulu protéger tout le monde, parce que y a des gens qui sont violents... »* (Couple d'assistants familiaux, chacun ayant plus de 10 ans d'ancienneté, département A)

À l'inverse, les assistants familiaux récemment entrés dans la profession insistent fortement sur la nécessité de maintenir une certaine distance avec les familles, afin d'instaurer des rapports professionnels avec elles. Tout l'enjeu à leurs yeux est de se positionner dans un rapport fait à la fois d'humilité, de respect et de distance professionnelle vis-à-vis des parents. Ils défendent l'idée d'une certaine neutralité : il s'agit aussi bien de ne pas adopter une posture de jugement vis-à-vis des parents, tout en évitant les relations amicales. La répartition des rôles avec le référent ASE est ici souvent mise en avant par les assistants familiaux : ils suggèrent que c'est à ces derniers, et non aux familles d'accueil, d'accompagner les parents. Par ailleurs, cette question de la distanciation est souvent mise en lien avec la nécessité de se protéger de relations pouvant s'avérer préjudiciables, pour le déroulement de l'accueil comme pour la famille de l'assistant familial. Pour autant, certains soulignent précisément qu'ils ne se sentent pas suffisamment protégés par leurs services employeurs. Dans les faits, les assistants familiaux sont souvent amenés à rencontrer les familles, notamment à l'occasion des visites médiatisées pour lesquelles ils assurent généralement le transport des enfants. Les relations peuvent, dans certains cas, s'avérer difficiles à gérer et devenir néfastes pour l'accueil. Dans les services associatifs, ces relations entre assistants familiaux et familles sont souvent davantage encadrées et réduites à des contacts minimaux, les éducateurs prenant en charge les temps de rencontres enfant(s)-parent(s). Les assistants familiaux employés par des associations présentent d'ailleurs souvent cet aspect comme un avantage certain du travail en structure associative.

<sup>45</sup> La question des différentes postures vis-à-vis du métier est plus amplement développée dans la partie 3.



*« Au début on n'avait pas le droit de se rencontrer avec les parents. Un jour, je voulais qu'il fasse du cirque, c'était juste à côté de l'endroit où il voit ses parents en visite ; on a décidé d'emmener Julien ensemble. Ça a été le premier lien... ça a été un peu problématique, parce qu'ils me parlaient de leurs soucis ; je leur ai dit 'moi je suis là pour accompagner votre enfant, mais pas vous, voyez avec la référente ASE'... Il fallait pas mélanger les deux choses ; j'ai fait des lettres en disant que trouvais que les parents étaient intrusifs. (...) Finalement, maintenant ça se passe bien... Maintenant j'emmène Julien chez eux ; par contre je ne monte jamais chez eux. Je ne veux pas me faire une opinion, ou avoir des préjugés, je préfère en rester là. » (Assistant familial, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département D)*

La question du lien aux parents se pose également au quotidien, dans la répartition des rôles et des tâches avec les parents dans le cadre du suivi de l'enfant. Ces derniers conservant le plus souvent leur autorité parentale, un certain nombre d'activités du quotidien supposent une demande d'autorisation, qui s'effectue le plus souvent par le biais du service employeur. Cette répartition est généralement considérée comme suffisamment claire par les assistants familiaux : si les premières années d'accueil, elle peut prêter parfois à confusion, l'expérience permet d'acquiescer des automatismes en la matière. Par ailleurs, certains départements ont pu formaliser des guides et documents précisant la distinction entre actes usuels et non usuels afin de clarifier la répartition des tâches. De manière générale, les assistants familiaux rencontrés ne remettent pas en question le bien-fondé des procédures qu'ils sont tenus de suivre, par exemple avant d'inscrire un enfant à une activité sportive ou culturelle, ou de lui faire couper les cheveux. Le respect de la place des parents dans la vie des enfants suppose à leur sens, de ne pas transgresser ces règles. La plupart ont intériorisé cette contrainte des va-et-vient de demandes d'autorisation et de signatures comme l'un des aspects administratifs de leur métier. Bien entendu, il s'agit là d'une dimension qui leur paraît très contraignante au quotidien, mais ils n'en questionnent pas réellement la légitimité.

## ■ DES POSITIONNEMENTS EN TENSION, ENTRE POSTURE FAMILIALE ET POSTURE PROFESSIONNELLE

Le mouvement de professionnalisation du métier prend une coloration toute particulière compte tenu des spécificités de l'activité d'accueil familial. Les conditions d'exercice du métier précédemment exposées en témoignent. Mais au-delà, ces particularités peuvent être interrogées au regard du positionnement des assistants familiaux. Comment, en effet, concilier sphère privée et sphère professionnelle quand le travail se joue dans le cadre de la vie familiale et de son intimité ? Dans quelle mesure les enfants accueillis sont-ils intégrés à cette vie familiale ? Quelles peuvent être les conséquences du métier sur la sphère personnelle, et inversement ? Cette partie vise à décrire les paradoxes de cette profession si singulière, qui, par ailleurs, se trouve bien souvent au cœur d'injonctions contradictoires qui n'en facilitent pas l'exercice. Elle s'attache à détailler les positionnements des assistants familiaux vis-à-vis des enfants accueillis et, en filigrane, vis-à-vis de leur profession : qu'est-ce qui, finalement, définit le fait d'être et de se sentir professionnel dans une activité qui implique un tel engagement personnel et affectif ? Quelles postures vis-à-vis des enfants accueillis, et comment s'éprouvent-elles dans la pratique ?

### Vie privée, vie professionnelle : l'articulation impossible ?

---

#### La famille, partie prenante du travail d'accueil au quotidien

L'étroite intrication entre sphère privée et sphère professionnelle se donne d'abord à voir dans l'implication de l'ensemble des membres de la famille des assistants familiaux dans l'accueil quotidien des enfants pris en charge. Bien que l'assistant familial soit la seule personne salariée et habilitée à cette prise en charge éducative par son service employeur, dans la pratique il partage avec son conjoint, voire avec ses enfants et/ou des membres de la famille élargie, les tâches quotidiennes qu'implique la prise en charge des enfants. Il faut rappeler que la décision de devenir famille d'accueil correspond la plupart du temps à un projet de couple : compte tenu des implications d'une telle activité, le choix de se lancer dans l'activité n'est jamais le fait d'une seule volonté individuelle. Les processus d'agrément et de recrutement en témoignent, puisque l'ensemble de la famille est rencontrée par les services employeurs. Tous les membres de la famille sont, en ce sens, partie prenante de l'accueil et ce, dès les premières étapes de l'entrée dans le métier.

L'importance du conjoint dans la prise en charge est soulignée par les assistants familiaux au moins d'un point de vue symbolique. Beaucoup considèrent qu'il est important pour les enfants accueillis d'avoir pour repères deux adultes, un homme et une femme, dont les rôles et les fonctions auprès des enfants sont pour partie différenciés. La répartition des rôles et des tâches fait de manière générale écho à la répartition traditionnelle des rôles sexués dans le cadre familial. Ainsi, dans le cas où la femme est l'assistante familiale, les conjoints sont souvent présentés comme garants du cadre familial et incarnant une figure d'autorité auprès des enfants accueillis. Les assistantes familiales ayant fait l'expérience d'un divorce ou d'une séparation en cours d'accueil évoquent d'ailleurs souvent la difficulté à exercer le métier seules : d'une part, parce que les enfants auraient davantage tendance à transgresser les règles établies en présence d'un seul adulte ; d'autre part, parce que l'exercice solitaire du métier est présenté comme beaucoup plus difficile, tant en termes matériel et logistique que d'un point de vue psychologique. En effet, le conjoint constitue souvent la première personne vers laquelle les assistantes familiales se tournent en cas de doute ou de difficulté.

*« En famille d'accueil, on a un repère féminin et masculin ; ça fait deux ans que je suis toute seule, et ils en ont profité, dès qu'il y a une brèche d'ouverte, ils s'y engouffrent... C'est beaucoup plus difficile de faire ce métier seule. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)*

*« Mon mari c'est l'autorité, le cadre ; c'est un très calme, il a une grosse voix ; il intervient rarement ; quand les filles elles ont 'des points verts', des bonnes notes, ou des mauvaises, je lui dis ; il est là, il dit son petit mot. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département A)*

Néanmoins, le degré d'implication au quotidien des conjoints d'assistantes familiales est variable et peut prendre des formes différentes. Des entretiens réalisés auprès de couples dans lesquels la femme exerce le métier d'assistante familiale, ressortent trois grands types de positionnements. Pour la majorité des assistantes familiales rencontrées, un certain partage des tâches de soins et d'éducation est mis en place. Bien entendu, en tant que professionnelles agréées et recrutées pour le métier, elles assument la majorité des actes liés à la prise en charge des enfants et restent les uniques interlocutrices institutionnelles des services employeurs. Pour autant, elles expliquent être véritablement secondées par leurs conjoints, certaines allant jusqu'à évoquer les doubles journées de travail de leurs conjoints. Dans ce cas de figure, les conjoints s'occupent souvent des transports des enfants – ou

d'une partie d'entre eux –, en particulier les week-ends ; il est également fréquent qu'ils soient associés à des temps de loisirs, soit lors de sorties en famille, soit plus spécifiquement en partageant avec les garçons accueillis des passe-temps présentés comme masculins. Ils peuvent aussi prendre le relais de leurs épouses lorsqu'elles souhaitent prendre un moment pour se reposer et garder l'ensemble des enfants lors d'un après-midi, voire d'un week-end. Il peut également arriver qu'ils prennent part aux rendez-vous – notamment médicaux – les plus importants, et parfois qu'ils participent à certaines réunions aux côtés de leur conjointe avec le service employeur.

« Mon mari m'aide beaucoup. Il est comme moi, il veut aider des enfants, faire son maximum ; lui il a pas eu une enfance heureuse ; il est 100 % avec moi (...) ! Lui il fait les transports d'école, il m'aide... Y a quatre enfants à gérer... On partage beaucoup ; là il est allé en forêt avec eux pour qu'on soit tranquilles pour discuter. Même quand il travaillait de nuit [comme chauffeur routier], la journée il recommençait... Là-dessus je peux rien dire ; des collègues me disent 't'as de la chance, mon mari fait rien, il dit jamais rien, jamais non'. Je connais quelqu'un qui a divorcé à cause de ce métier. Des fois je me dis heureusement que le couple est solide, parce que les enfants mettent beaucoup de tension... » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département A)

« Mon mari est vraiment très investi : il m'aide dans les tâches quotidiennes, il emmène Nathan au sport, il joue avec lui au ballon, ils partagent tous les jeux de garçon... que moi je n'ai jamais trop fait avec mes filles... Il est très proche de son 'tonton'. Quand je prends un weekend, mon mari reste avec Nathan, et moi je pars avec mes deux filles ou toute seule. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département A)

Le second cas de figure identifié correspond à une implication moins structurante dans le quotidien de l'accueil et dans la prise en charge concrète des enfants. Dans ces situations, les conjoints peuvent être amenés de temps à autre à « donner un coup de main », par exemple en emmenant un enfant à un rendez-vous si leur conjointe a pris des engagements ailleurs, sans que l'on puisse pour autant parler de véritable répartition des tâches. Ces couples rappellent que l'activité d'accueil familial est avant tout un métier et que le conjoint a lui-même parallèlement une activité professionnelle ; l'assistante familiale s'occupe donc de tout ce qui est lié à la prise en charge de l'enfant. En revanche, les hommes restent impliqués dans les temps familiaux (sorties, vacances, etc.) et peuvent être amenés à intervenir en cas de conflit ou de difficulté avec l'un des enfants accueillis. Ils jouent en ce sens un rôle important auprès d'eux et sont, en règle générale, émotionnellement impliqués dans l'accueil au même titre que leur femme.

Enfin, le dernier cas de figure rencontré – de manière très marginale – se caractérise par la posture de retrait que les conjoints ont choisi d'adopter par rapport aux enfants qui ont été confiés à leur épouse. Cette forme de retrait peut renvoyer à différents types de situations : des conjoints d'assistantes familiales récemment entrées dans la profession et ayant souvent des enfants encore jeunes, qui souhaitent privilégier leur relation avec leurs propres enfants et adoptent en ce sens une forme de retenue par rapport aux enfants accueillis ; des conjoints d'assistantes familiales de l'« ancienne génération », ayant pu vivre par le passé une situation d'accueil très difficile et ayant fait un choix de « repli » dans une optique de protection. Dans ces cas, l'assistante familiale reste le repère essentiel des enfants accueillis et se trouve amenée à faire l'interface entre les enfants accueillis et sa famille. Ce dernier type de positionnement, qui reste rare, peut dès lors amener à des conflits conjugaux qui, parfois, peuvent aboutir à une séparation.

Le cas où l'assistant familial est un homme et où sa femme n'exerce pas en tant qu'assistante familiale est limité dans notre échantillon (5 hommes sur 15). Dans ces cas-là, il semblerait que la conjointe occupe plutôt une position de retrait, qui peut être en partie liée au profil des enfants qui sont confiés à leur mari : souvent des garçons, des adolescents ou des enfants avec des problèmes parfois un peu lourds et qui peuvent donc être dans une posture un peu défiante à leur égard.

La plupart des accueils sont réalisés par un couple composé d'une assistante familiale et de son conjoint. Quel que soit le positionnement adopté par les conjoints des assistantes familiales, il importe de souligner que leur statut ne fait pas l'objet d'une reconnaissance juridique particulière. Comme le souligne Emmanuelle Martins, cette indétermination statutaire « engendre un flou quant aux actes que peut accomplir celui-ci auprès du jeune » et « rend la collaboration [entre travailleurs sociaux et conjoints d'assistantes familiales] aléatoire parce qu'elle repose sur la volonté de travailler ensemble et non sur une règle qui serait préétablie du fait d'un statut professionnel. » (2011, p. 129-130). Ce rôle de « père d'accueil »<sup>46</sup> reste en ce sens très ambigu et peut faire l'objet de revendications contradictoires de la part des assistantes familiales. En effet, un double mouvement est repérable. Nombreuses sont celles qui déplorent le manque de reconnaissance de leurs conjoints dans leur fonction auprès des enfants accueillis. Dans le même temps, beaucoup d'assistantes familiales récemment entrées dans le métier plaident en faveur d'une clarification des rôles et des missions de chacun, constatant que les services employeurs tendent à exiger une disponibilité excessive de leurs conjoints, alors même que ces derniers ne sont pas salariés et donc n'ont, en théorie, pas de « comptes à rendre » aux employeurs de leurs épouses.

<sup>46</sup> Il s'agit, paradoxalement, du terme souvent employé par les travailleurs sociaux pour désigner les conjoints d'assistantes familiales (Martins, 2011).

« Je suis à la retraite depuis cinq ans ; ça sert bien, je m'occupe des transports... Parce que quand il y a une réunion [au service associatif] et qu'en même temps il faut aller les chercher au lycée... Mais on n'est pas reconnu... J'ai déjà fait des réunions, où j'ai expliqué qu'on voulait une carte magnétique papa d'accueil ; parce que si un enfant veut vous chercher des noises... Il faut un statut. C'est pas reconnu par la loi, comme quoi on est père d'accueil ; alors que j'assiste aux réunions de bilan, synthèse, je vais voir le médecin au CMPP ; on fait partie intégrante mais on n'est pas reconnu. La reconnaissance des pères d'accueil n'existe pas. » (Conjoint d'assistante familiale, association, plus de 10 ans d'ancienneté, département A)

Au-delà des conjoints en tant que tels, les autres membres de la famille se trouvent également impliqués - dans une moindre mesure - dans l'accueil. Les enfants des assistants familiaux, lorsqu'ils sont suffisamment âgés, peuvent jouer un rôle non négligeable dans l'accompagnement des enfants accueillis. Plusieurs des assistants familiaux rencontrés ont notamment souligné le rôle qu'ils pouvaient avoir sur le plan scolaire : dans plusieurs cas de figure, leurs enfants - alors au lycée ou en études supérieures - sont considérés comme des exemples par les enfants accueillis et peuvent parfois les aider pour faire leurs devoirs, réexpliquer une leçon, etc. Les enfants - majeurs - des assistants familiaux peuvent également faire office de relais pour leurs parents, et ainsi aller chercher les enfants accueillis à l'école, les garder le temps d'une soirée, etc. Les autres membres de la famille sont aussi souvent mis à contribution. De fait, dans la plupart des situations rencontrées, les enfants accueillis sont systématiquement partie prenante de l'ensemble des événements familiaux et temps festifs (baptêmes, mariages, Noël, anniversaires, etc.). Les membres de la famille des assistants familiaux sont souvent amenés à connaître les enfants accueillis et peuvent créer de forts liens d'attachement avec eux, en particulier lorsque l'accueil dure depuis plusieurs années. Il n'est pas non plus rare que les parents de l'assistant familial s'occupent des enfants accueillis en cas de besoin. Dans la plupart des situations, les enfants accueillis sont donc pleinement intégrés à la vie familiale.

« Etant donné qu'il partage notre quotidien, il fait partie intégrante de la famille ; pour mes nièces ou mes cousins, il est comme mes fils... Pour lui, même s'il a sa famille, mes parents c'est papi et mamie... Il y a une notion de généalogie, mais sans liens de sang... » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département D)

Par ailleurs, les rapports entre les enfants accueillis et les enfants de l'assistant familial constituent une question centrale dès lors que l'on s'intéresse à l'implication de l'ensemble de la famille dans l'accueil. Si certains ont attendu quelques années que leurs enfants grandissent avant de commencer l'activité, près des deux tiers des assistants familiaux rencontrés avaient au moins un enfant de moins de 10 ans lorsqu'ils ont débuté dans le métier. Seule une minorité (9 sur 60) a attendu que leurs enfants soient adolescents et relativement autonomes (15 ans et plus) pour se lancer dans l'accueil familial. Dans la majorité des situations rencontrées, les enfants des assistants familiaux étaient donc relativement jeunes les premières années d'accueil. Partant de ce constat, la nature et l'intensité des liens noués entre enfants accueillis et enfants de l'assistant familial peuvent être extrêmement variables suivant les situations. De fait, ils dépendent pour une large part de la durée des accueils, du nombre d'enfants accueillis et de la différence d'âge entre les enfants. Dans les familles où des enfants ont été accueillis à un jeune âge et où les enfants naturels de l'assistant familial n'avaient alors que quelques années de plus, des liens forts peuvent se nouer au fil des moments familiaux partagés. Plus encore, lorsque l'accueil dure plusieurs années, des relations quasiment fraternelles peuvent se construire. Plusieurs d'entre eux ont par exemple découvert qu'à l'école, leurs enfants présentaient spontanément les enfants accueillis comme leurs frères ou sœurs. À l'inverse, dans d'autres cas de figure, les liens sont beaucoup plus ténus et les enfants de l'assistant familial se positionnent davantage en retrait. C'est notamment le cas lorsqu'un nombre relativement important d'enfants a été accueilli successivement au domicile et/ou lorsque le nombre de places agréées est élevé. Les enfants peuvent dès lors être amenés - si l'écart d'âge le permet - à partager certains temps autour de jeux ou de sorties par exemple, mais sans donner lieu à des liens d'attachement réels. L'âge des enfants joue également : lorsque les enfants de l'assistant familial atteignent la préadolescence et que les enfants accueillis sont plus jeunes, ils peuvent alors faire le choix de rester en retrait et de cultiver une certaine distance à leur égard.

En règle générale, les assistants familiaux soulignent que leur profession n'a pas toujours été « facile à vivre » pour leurs enfants. Souvent, le projet en tant que tel de devenir famille d'accueil n'a pas posé de difficulté particulière, car leurs enfants y voyaient souvent l'arrivée de nouveaux camarades de jeux à leur domicile. En revanche, les situations ont pu se révéler davantage problématiques en cours d'accueil. Les relations de jalousie semblent en effet inévitables, les enfants faisant au fil du temps l'expérience d'une moindre disponibilité de leur parent à leur égard. Les conflits peuvent également provenir du sentiment de manque d'équité, lorsque leurs parents procèdent de manière différente avec les enfants accueillis, en raison de leur histoire et de leurs difficultés propres. Ces conflits restent généralement sans gravité, même s'ils supposent un travail constant et une attention accrue vis-à-vis des enfants naturels, pour les rassurer et dénouer les malentendus. La plupart du temps, les difficultés s'atténuent au fil des accueils et à mesure que les enfants grandissent, aboutissant des années plus tard à une vision globalement positive de l'expérience d'accueil. Toutefois, quelques assistants familiaux rencontrés ont souligné les conséquences qu'avaient pu avoir leur profession sur leur lien avec leurs enfants, qui peuvent toujours en nourrir une certaine rancœur des années plus tard.

« Avec l'arrivée de Sarah, il y a eu un petit conflit avec mes enfants... C'était des réactions du genre 'si ça avait été moi, tu m'aurais pas raté'. J'expliquais que je faisais en fonction de son histoire, mes filles voulaient savoir... Je leur répondais que cela ne les regardait pas, que j'allais voir avec elle... Ça c'est vraiment des difficultés du quotidien... Aller expliquer avec votre gamine qui a le même âge, de la même année, que c'est légitime d'avoir réagi différemment. Y a quand même eu des répercussions sur son comportement ; c'est beaucoup de jalousie, et en tant que mère, je trouve que c'est une difficulté... On s'en tire pas trop mal quand même, mais c'est une vigilance du quotidien, et ça peut être usant, fatigant. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département A)

« Les enfants avaient 9 et 11 ans quand j'ai commencé ; ils étaient très contents au départ... En plus on accueillait des enfants de leur âge. Mais en fait mon fils a vécu très mal les choses, il a vraiment ressenti qu'on lui volait sa mère ; à 23 ans, il a le même ressenti aujourd'hui. Même s'il était préparé au projet, qu'il était d'accord ; je pense que l'affection que je leur ai donnée... On a accueilli au début 2 enfants de 11 et 12 ans, et un petit de 6 ans. Ce petit était très en demande d'affection, ça a été compliqué pour lui ; il me le disait ouvertement, il ne comprenait pas que je lui fasse des bisous ; même si je le rassurais, c'était difficile. Pour lui ce métier lui a volé son enfance. Encore aujourd'hui, c'est le ressenti qu'il a. Il aimerait que je sois disponible pour lui ; il est adulte, mais ça reste difficile pour lui, car je suis constamment au travail... Le mal est fait. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)

### Un espace privé normé par le cadre institutionnel de l'accueil

Si les enfants accueillis intègrent donc l'espace de vie familiale et son quotidien, ce cadre reste très normé d'un point de vue administratif et rappelle sans cesse que l'on se situe dans un cadre d'accueil institutionnel. En ce sens, le quotidien de l'ensemble de la famille se voit pour partie rythmé par les demandes d'autorisation aux services employeurs et autres démarches administratives. Dans la vie de tous les jours, les assistants familiaux soulignent l'importance de tout anticiper : une sortie en forêt dans le département voisin, une balade en voiture avec un ami de la famille, etc., supposent une autorisation préalable du service employeur ou de la famille de l'enfant. Dans certains départements, les dépenses pour les vêtements des enfants doivent pouvoir être justifiées et impliquent de conserver l'ensemble des preuves d'achat un certain temps. Cette dimension du métier est vécue comme l'un des aspects très contraignant de la profession, et particulièrement lourd en termes de gestion quotidienne. Les assistants familiaux insistent sur le fait que cette dimension contraignante l'est, avant tout, pour les enfants accueillis. Beaucoup ont notamment évoqué combien ces questions pouvaient devenir complexes à arbitrer lorsque les enfants atteignent l'adolescence. En théorie, le cadre de l'accueil implique par exemple d'obtenir une autorisation dès que le jeune souhaite dormir chez un ami. Si certains professionnels ne dérogent pas à la règle, d'autres expliquent qu'ils peuvent parfois faire preuve de souplesse pour éviter de rappeler sans cesse à l'enfant qu'il n'a pas les mêmes possibilités que ses pairs en raison de son statut.

Les assistants familiaux peuvent également s'interroger sur la frontière entre les notions d'espace privé et d'espace d'accueil. Au-delà des normes de sécurité et d'hygiène requises dans le cadre de la procédure d'agrément qui peuvent impliquer des aménagements au domicile, l'imbrication entre les deux sphères peut être source d'interrogations pour les professionnels. Dans quelle mesure les règles s'appliquant à l'espace public doivent-elles être observées à leur domicile ? Qu'en est-il des questions de croyances religieuses, des valeurs ou des convictions politiques ? Des positionnements quelque peu différents semblent se dessiner vis-à-vis de ces questions. Pour la plupart des assistants familiaux rencontrés, le lieu de vie ne peut pas répondre aux exigences habituelles qui régissent les lieux d'exercice d'une profession. La neutralité de l'espace ne peut, par exemple, pas être conciliée avec le principe de liberté de culte. Les assistants familiaux procèdent dès lors à des aménagements afin de composer avec ces différentes contraintes. Ceux qui pratiquent une religion seront par exemple attentifs à l'exercer tout en évitant de faire peser leurs choix personnels sur la vie des enfants. Une assistante familiale catholique pratiquante explique par exemple, se rendre de manière hebdomadaire à l'église ; c'est son conjoint qui prend alors en charge les enfants accueillis tous les dimanches matin. Une autre professionnelle, de confession musulmane, ne cuisine pas le porc ; cependant, elle leur achète du jambon et leur permet d'en manger s'ils le souhaitent en les emmenant régulièrement au restaurant. La question des opinions politiques fait généralement l'objet de moins de précautions : si certains évitent d'aborder ces sujets devant les enfants, la plupart considèrent qu'ils ne peuvent pas être constamment dans une stratégie de contrôle. Quelques assistants familiaux – de façon beaucoup plus marginale –, qui revendiquent fortement leur identité professionnelle, peuvent à l'inverse adopter des stratégies de neutralisation de l'espace privé et tenter d'établir une claire distinction entre vie personnelle et professionnelle. Par exemple, les sujets de discussions ayant trait à des convictions personnelles sont abordés une fois que les enfants accueillis sont couchés ; les souvenirs ou anecdotes personnels évités lors des repas en commun, etc.

Enfin, cette question est également appréhendée par certains assistants familiaux au regard des risques professionnels liés au métier. Ainsi, une partie d'entre eux expliquent avoir développé des stratégies de protection, afin de prévenir les potentielles accusations dont ils pourraient faire l'objet. Ces stratégies sont variées. Certains expliquent avoir l'habitude de consigner par écrit l'ensemble des événements « signifiants », voire de filmer l'enfant lorsqu'il peut avoir des comportements de mise en danger pour lui-même et les autres. Quelques-unes expliquent qu'elles ne laissent jamais les enfants accueillis seuls avec leur mari ou leur fils, pour prévenir toute suspicion à leur égard. Le rapport au corps peut également faire l'objet d'un fort contrôle : par exemple lorsque les assistants

familiaux considèrent que les marques d'affection ne doivent s'exercer qu'en public, ou qu'après un certain âge, les enfants sont invités à faire leur toilette tous seuls. Ces stratégies sont généralement évoquées par des assistants familiaux récemment entrés dans le métier et très au fait des risques auxquels ils sont exposés. Cette question fait néanmoins débat entre eux, d'autres professionnels pouvant considérer que de telles précautions sont excessives et participent à instaurer un rapport d'« hyper distanciation » dommageable pour les enfants.

*« Nous on réfléchit beaucoup par rapport à la dynamique familiale parce qu'on a un métier à risque, le moindre souci vous avez les menottes. Pour écarter tout doute c'est l'assistant familial qui prend et c'est très fréquent. Les enquêtes sont archi courantes et c'est 6 mois de suspension d'agrément minimum. Donc avec mon épouse on se protège énormément. On met toutes les barrières. Mon épouse s'occupe des filles dans la douche, moi des garçons. On ne se permet pas un décalottage, même s'il a moins de 3 ans ; c'est la PMI qui s'en occupe. Moi c'est mort, je me protège. Toute problématique physique pour un enfant je l'envoie chez un professionnel, même si c'est juste un mal de tête. Même un doliprane je ne donne pas. (...) Un enfant ne rentre jamais dans notre chambre. Si on fait des câlins c'est toujours dans la pièce principale, en présence de tout le monde. On ne peut pas se permettre d'avoir les mêmes attitudes qu'avec nos enfants. On n'est pas assujéti aux mêmes règles. » (Couple d'assistants familiaux, chacun ayant moins de 5 ans d'ancienneté, département A)*

### Quelles limites poser à l'accueil ?

La question complexe des limites posées à l'accueil illustre également combien la porosité entre activité professionnelle et vie privée dans l'accueil familial peut perturber les repères habituels en matière d'investissement professionnel. Dans la pratique, les répercussions de l'accueil sur la vie personnelle et familiale sont multiples. Une partie de ces conséquences a généralement été anticipée, ou au moins été envisagée, par les assistants familiaux qui débutent : compte tenu des spécificités de l'activité, tous sont conscients, lorsqu'ils s'engagent dans la profession, que ce choix impliquera des aménagements et des ajustements dans leur vie quotidienne. La difficulté tient dès lors à dessiner la frontière entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Comment, en effet, démêler le personnel et le professionnel et les implications mutuelles de l'une et l'autre sphères, lorsque précisément elles se trouvent si imbriquées ? Nombre d'assistants familiaux ont soulevé des questions de cet ordre au cours des entretiens, décrivant les dilemmes et hésitations qui avaient pu être les leurs, face à telle ou telle situation d'accueil. Bien souvent, face à la question de ce qui pourrait les amener à interrompre un accueil, voire à quitter la profession, les assistants familiaux récemment entrés dans le métier évoquent spontanément que la raison principale qui pourrait justifier une telle décision serait relative aux conséquences néfastes que l'accueil pourrait avoir sur leur vie familiale. Toutefois, en pratique et au quotidien, ces frontières s'avèrent en réalité bien plus floues et incertaines. Suivant les situations et les configurations d'accueil, suivant la relation nouée avec les enfants accueillis, les réactions des assistants familiaux sont susceptibles de varier et témoignent de seuils de tolérance plus ou moins élevés d'un professionnel à l'autre.

Les répercussions de la profession sur la sphère familiale et personnelle sont en effet multiples et peuvent présenter des degrés de gravité plus ou moins prononcés. L'un des impacts, souvent évoqué en premier lieu par les assistants familiaux, concerne leur vie amicale. Ils constatent souvent que les premières années d'accueil ont progressivement conduit à un rétrécissement de leur cercle de sociabilité. Cela peut tenir à différentes raisons : certains expliquent que quelques-uns de leurs anciens amis tendaient à porter un regard dépréciatif sur les enfants accueillis, ce qui a pu les amener à rompre leurs relations avec eux ; d'autres, que les difficultés d'organisation liées à l'accueil de plusieurs enfants ont pu les amener à réduire les sorties entre amis et/ou ont entraîné une raréfaction des invitations. Au-delà de la vie amicale, la profession peut également avoir une incidence significative sur la vie amoureuse des professionnels. Quelques-uns évoquent ainsi des séparations ou des divorces qui ne seraient pas étrangers à leur profession : même si bien entendu d'autres raisons entraient en jeu dans la décision, le quotidien lié à l'accueil pouvait cristalliser les difficultés rencontrées et devenir un sujet de conflit récurrent au sein du couple. Pour les assistants familiaux vivant seuls – le plus souvent suite à une séparation ou au décès de leur conjoint –, l'impact de la profession est là encore plus manifeste. Le travail au quotidien et la rareté des temps de répit rend en effet très complexe la conciliation de l'activité avec les relations amoureuses. Par ailleurs, le métier en tant que tel peut générer de fortes réticences et difficultés à se projeter dans une vie commune. Les renoncements liés à leur activité professionnelle peuvent alors générer des positionnements différents : alors que certains considèrent que le « prix » à payer est trop élevé et envisagent d'interrompre leur activité, d'autres à l'inverse ont intériorisé et accepté ces contraintes comme faisant partie d'un métier qu'ils ne s'imaginent pas arrêter.

*« Au début, j'imaginai pas... Et quand on vous dit [amis, famille], 'tu viens pas avec les enfants'... On se trouve un peu isolés... Y a vraiment que la famille proche qui accepte que vous arriviez avec les enfants accueillis, sinon c'est difficile. Mais je m'en fiche, ça prouve que c'est pas des gens bien. Ça a beaucoup de conséquences sur la vie personnelle. (...) Mais je pensais pas que ça serait autant de contraintes que ça... Partout, vous allez au resto, c'est une grande tablée, on vous regarde. (...) Il faut supporter le regard des autres ; ça peut gêner... » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département A)*

« Deux fois j'ai rencontré quelqu'un depuis que je suis veuve et ça ne s'est pas bien passé à cause des enfants. La plupart des hommes de mon âge ne sont pas enclins à vouloir élever des enfants, d'autant que Julien est assez possessif et il n'a pas été très sympa. Mais je n'ai jamais songé à arrêter. Je n'ai peut-être pas été assez amoureuse. C'était les enfants d'abord. » (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département C)

D'autres exemples de situations rencontrées révèlent d'ailleurs que cette intériorisation des contraintes peut aller plus loin encore, et largement outrepasser les limites que les assistants familiaux s'étaient initialement fixées. Une partie d'entre eux évoquent notamment des accueils qui se sont révélés particulièrement éprouvants, mais qu'ils n'ont pas interrompu à temps pour différentes raisons. S'agissant souvent de jeunes enfants présentant des histoires familiales très complexes et des problématiques personnelles déjà très lourdes, la culpabilité liée au potentiel arrêt de l'accueil est souvent très forte. L'attachement à l'enfant rend la perspective d'une séparation très difficile à envisager, et ce d'autant plus qu'ils craignent que l'enfant ne trouve pas facilement de lieu d'accueil ensuite ; ils voient, dans la rupture du contrat, un véritable abandon. L'idée d'interrompre l'accueil après plusieurs années fait également naître un sentiment d'échec vis-à-vis de leur travail éducatif qui peut être très difficile à accepter. Les services employeurs peuvent en outre, dans certains cas, être peu incitatifs s'ils anticipent également des difficultés de réorientation de l'enfant. La conjugaison de ces différents facteurs peut, dès lors, conduire à des situations très dégradées, amenant à un épuisement de l'assistant familial et parfois à des répercussions intrafamiliales importantes (dépression d'un membre de la famille ; troubles du sommeil, angoisses des enfants ; agressions physiques ; accusation de maltraitance, etc.).

« Mon ex-mari vous dira qu'on a divorcé à cause de Paul, même si je suis persuadée que c'est pas ça. Il ne s'est pas investi parce que ça a été tellement dur dès le départ qu'il a pris ses distances très rapidement. Il avait assez peu de relations avec les enfants. Mais aussi Paul rejette les hommes de manière générale. Il pouvait dîner en face de mon mari en mettant sa main devant sa figure pour ne pas le voir. Et mon fils c'était l'enjeu affectif à éliminer. Mon fils avait 6 ans quand Paul est arrivé. Les premières années ont été très difficiles. Il est destructeur, possessif, vampirisant et avec de forts troubles mentaux. Donc la place de mon fils a toujours été remise en question. Un jour mon fils s'est cassé le bras quand il avait 8 ans et a dû passer au bloc. J'ai dû envoyer mon fils chez ma mère pour ne pas que Paul lui fasse du mal. Au début j'allais voir un psychologue avec lui. Tout le monde m'avait dit que mon fils allait très bien, qu'il pouvait exprimer le ras le bol par rapport à Paul. Mais aujourd'hui c'est un adolescent très renfermé, pas communicatif et je me demande s'il n'y a pas des dégâts là-dessus. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département C)

Si ces situations ne constituent pas la norme en matière d'accueil et semblent rester relativement rares, une part non négligeable des assistants familiaux a néanmoins pu être confrontée à un moment de leur carrière à des situations complexes suscitant de nombreuses interrogations. Et bien que les seuils de tolérance initiaux soient très variables d'un professionnel à l'autre, ils sont parfois amenés à repousser des frontières qu'ils pensaient infranchissables dans des situations d'accueil particulièrement problématiques. L'entourage, et notamment le conjoint, à cet égard, peuvent jouer un rôle précieux en alertant l'assistant familial que l'accueil va « trop loin ».

« Psychologiquement c'est un boulot pesant. C'est lourd, assez lourd. Là, j'en ai un, j'ai mis fin à l'accueil. C'est des choses qui sont dures à porter ; parce qu'on s'est investi, en plus c'était mon premier accueil... Mais on est arrivé dans le mur, on avançait plus. Après ça reste quelque chose de professionnel ; il faut pas se rendre malade... Mais si j'avais été seul à faire le boulot, j'aurais pas arrêté. Comme beaucoup d'assistantes familiales font... Elles s'enferment dans un truc ; alors que là avec mon épouse, avec son expérience, on a dit stop on arrête. Mais quand t'as partagé la vie d'un gamin... C'est vraiment pas facile. » (Couple d'assistants familiaux, moins de 5 ans pour la / le et entre 5 et 10 ans d'ancienneté pour la / le, département E)

## Des postures professionnelles singulières, construites au fil des accueils

### Un métier qui ferait l'objet de nombreuses injonctions paradoxales de la part des services employeurs

Bien que le métier suppose l'engagement de l'ensemble de la famille et de fait, implique un engagement affectif de ses membres vis-à-vis des enfants accueillis, les limites à poser à cet investissement émotionnel sont souvent incertaines et, surtout, peuvent faire l'objet d'injonctions paradoxales de la part des services employeurs. La complexité du travail d'accueil familial et la singularité de chaque situation d'accueil peuvent en effet amener à une multiplicité de regards et d'appréciations face à ce qu'il semble le plus opportun de mettre en place. In fine, les propos des assistants familiaux rencontrés révèlent que la doctrine entourant l'accueil familial est loin d'être claire. À l'inverse, il semble qu'une certaine diversité de conceptions du métier existe, pouvant amener à des

positionnements distincts, d'un département à l'autre, mais également d'un employeur à l'autre, voire d'un travailleur social à l'autre. Ces potentielles contradictions trouvent leur origine dans la double contrainte qui pèse sur l'accueil familial. En effet, « la logique de suppléance dans laquelle s'inscrit l'accueil familial depuis un peu plus de trente ans engendre pour les familles d'accueil des difficultés dans leur positionnement principalement autour de la notion d'attachement qui les met dans une situation contradictoire : ainsi, les travailleurs sociaux demandent à l'assistante familiale d'élever l'enfant qu'elle reçoit comme l'un des siens, qu'il participe à la vie de la famille et aux grandes occasions, gage pour le personnel du service de l'accueil familial de la bonne intégration de cet enfant dans sa famille d'accueil. Dans le même temps, les professionnels rappellent sans cesse à l'assistante familiale que l'enfant accueilli n'est que de 'passage' et que les liens qu'il faut créer vis-à-vis de son 'port d'attache' doivent rester suffisamment ténus pour se rompre sans dommage lors de l'inévitable séparation. » (Martins, 2009, p. 50).

Ces injonctions paradoxales tiennent d'abord à des conceptions pour partie distinctes du métier, qui empêchent une lecture partagée de ce qu'il est souhaitable ou ne l'est pas dans le cadre de l'accueil familial. Les rappels à l'ordre et conflits avec les services, liés au positionnement de l'assistant familial ont été fréquemment évoqués au cours des entretiens par les professionnels rencontrés. Beaucoup d'entre eux se sont ainsi vu reprocher d'être trop engagés affectivement dans la relation avec les enfants accueillis, d'aller trop loin dans l'émotionnel et de ne pas être en capacité d'envisager la séparation de manière sereine. Face à ces différends, les assistants familiaux font valoir la dimension humaine et nécessairement chargée d'affects de leur travail quotidien, les opposant au principe de distanciation attaché au travail social, qu'ils ne peuvent investir de la même manière compte tenu de la spécificité de leur activité. Beaucoup d'entre eux soulignent combien l'équilibre à trouver dans la relation aux enfants accueillis est subtil, les amenant à réagir au cas par cas suivant les situations et les enfants.

L'autre difficulté majeure induite par ces conflits tient à leur caractère extrêmement aléatoire et fluctuant suivant les assistants familiaux. D'un espace professionnel à l'autre – session de formation, groupe de parole entre pairs, relation avec le référent de l'enfant, etc. -, voire parfois dans un même service, les assistants familiaux peuvent se trouver confrontés à des discours très contrastés, qui ne facilitent pas la constance et la cohérence de leur positionnement vis-à-vis des enfants. Ces dissonances vis-à-vis de leur rôle éducatif et de ses frontières sont généralement très mal vécues par les assistants familiaux. D'une part, ces conflits sont perçus comme des remises en question de leurs compétences et de leur travail quotidien ; d'autre part, le rapport de dissymétrie existant avec les services peut leur faire craindre de se voir retirer un enfant, ou de s'en voir moins confier par la suite. Ce type d'appréhension peut conduire à un repli sur soi des professionnels, qui peuvent ensuite rencontrer des difficultés à travailler en équipe et à nouer une relation de confiance avec le service. D'autres ont pu développer une forme de posture défensive et évitent de manifester, dans leurs discours, leur attachement vis-à-vis des enfants pour éviter les conflits avec certains référents.

*« Dans la formation on nous dit 'il ne faut pas s'attacher'. La petite elle a été hospitalisée, j'ai eu le malheur de dire que j'étais restée avec elle jour et nuit, on m'a dit 'il y a des puéricultrices pour ça'. Alors qu'en plus il y a tellement de travail dans les services pédiatrie, ils ne vont pas s'en occuper. J'ai souffert de ça, je ne voulais plus aller en formation à cause de ça. À côté de ça, à un moment j'en ai parlé à la psy qui m'a dit 'n'écoutez pas ça, comment on peut dire ça ?' » (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département D)*

*« Ça lui est arrivé de dire papa et maman. Selon les éducateurs on laisse faire ou pas. Il y a des éducateurs qui disent 'je ne veux surtout pas'. Il y en a une qui a entendu qu'une petite nous avait appelé comme ça et nous a dit 'si à la prochaine visite elle vous appelle encore maman on vous l'enlève'. Il y en a d'autres qui disent 'c'est pas trop grave tant que vous ne l'alimentez pas.' » (Couple d'assistants familiaux, entre 5 et 10 ans pour la / le et plus de 10 ans d'ancienneté pour la / le, département B)*

*« On doit être professionnel, on doit avoir du recul, mais de moins en moins. Ils se sont rendus compte que le jeune a besoin de l'affect, de tout ça. On est en formation et ils se sont rendus compte ; un bébé, si on répond pas à ses demandes, il se construit pas comme il faut. Il y a besoin d'affect, d'interaction, d'émotion, de plein de choses. Ils sont en train de se rendre compte. Par rapport à il y a 20 ans... On a toujours accepté que ma petite elle m'appelle maman. Mais on me dit il faut prendre des vacances et on me dit 'un jour on va vous obliger à prendre des vacances'. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département C)*

Ces fluctuations dans les conceptions du métier se donnent également à voir dans les différentes politiques départementales qui peuvent exister, notamment en termes de recrutement des assistants familiaux. Tel qu'évoqué précédemment, les critères sur lesquels se fondent les services employeurs pour l'embauche des professionnels sont susceptibles de varier, révélant des conceptions pour partie différenciées de la profession. À titre d'exemple, dans l'un des départements étudiés, les services du département ont souhaité mettre un terme au recrutement de couples d'assistants familiaux doublement agréés. Selon eux, ce type d'accueil n'est pas souhaitable à plusieurs égards. À leurs yeux, l'accueil d'un nombre important d'enfants – souvent 5 ou 6 – empêcherait une prise en charge



individualisée de chacun des enfants accueillis et tendrait à se rapprocher d'un accueil en lieu de vie<sup>47</sup>, sans présenter le même taux d'encadrement ni les mêmes garanties en termes de ressources humaines et matérielles. Par ailleurs, cette forme d'accueil présente à leur sens le désavantage d'augmenter la précarité des assistants familiaux, en faisant peser l'ensemble des revenus de la famille sur une activité qui est susceptible de se voir interrompre du jour au lendemain. Ce modèle très professionnel de l'accueil familial, peut, à l'inverse, être considéré comme particulièrement adapté à certains types de publics sur d'autres territoires. Ainsi, dans l'un des départements visités, il semble que cette configuration d'accueil soit privilégiée pour la prise en charge d'adolescents jugés « difficiles », pouvant présenter des troubles du comportement, car elle serait propice à la mise en place d'un cadre plus « contenant ».

D'autre part, ces injonctions paradoxales peuvent également renvoyer aux contraintes s'imposant aux services employeurs. En effet, au-delà des débats et possibles divergences ayant trait à la conception même du métier, les impératifs de gestion du service peuvent amener les services à agir à rebours du processus de professionnalisation, prôné par ailleurs. La question des congés est à cet égard révélatrice. Dans la mesure où elle induit une grande complexité de gestion, liée à une saisonnalité commune et à la nécessité de concilier les demandes de chacun tout en trouvant des lieux d'accueil relais adaptés à l'enfant, un certain nombre d'assistants familiaux expliquent qu'ils ont pu se voir refuser des congés alors même que les temps de répit sont en principe encouragés par les services. D'après certains assistants familiaux, ces décisions peuvent parfois être justifiées par les services à la lumière d'arguments éducatifs, les congés étant alors refusés car ils iraient à l'encontre de l'intérêt de l'enfant. Certains ont d'ailleurs parfois pu faire valoir leurs droits en investissant également le registre éducatif pour justifier leur demande. Enfin, la question des ruptures d'accueil est également intéressante à examiner à ce sujet. Dans le cadre des temps de formation notamment, le fait de mettre fin à un accueil est généralement abordé et présenté comme nécessaire lorsqu'un enfant n'adhère aucunement à la solution de prise en charge et met en échec l'accueil. Néanmoins, il peut arriver que des accueils se prolongent, alors même que les services employeurs ont été alertés par les assistants familiaux de leurs difficultés. La crainte de ne pas trouver d'autres lieux d'accueil, de ne pouvoir mettre en place une réorientation adaptée de l'enfant, ou le manque de places sur le territoire peuvent parfois amener à préférer le statu quo, quitte à ce que la situation se dégrade.

*« Les accueils relais, il faut anticiper, et pas demander au dernier moment. Moi rarement ils disent non. Mais ça arrive, qu'ils s'opposent, par ex pour les weekends... Nous normalement on a droit un weekend par mois, pour souffler, se retrouver en famille... Des fois ils s'opposent ; ils disent que pour l'enfant c'est pas bénéfique. Moi je me suis battue pour avoir mon weekend par mois. (...) Les référents sont pas toujours d'accord ; c'est en lien aussi avec les budgets ; parce qu'il faut payer une autre famille d'accueil pour le relais... Au début on nous a dit non, 'c'est trop compliqué pour l'enfant, il est attaché à vous...' J'ai répondu 'Eh ben justement, ça va lui permettre de se détacher un peu ; l'enfant que j'accueille, depuis qu'il est chez moi, il a pas de week-end chez sa mère, il est tout le temps avec nous ; des fois il m'appelle maman, le lien est très fort ; l'éloigner un petit peu, ça serait pas plus mal'... Là finalement ils ont dit oui. » (Assistante familiale, moins de 5 ans d'ancienneté, département A)*

*« Les congés j'en ai pas pris pendant 9 ans parce que c'était des tout petits et des relais avec les bébés c'est quasiment impossible. J'aurais voulu dans le passé si ça avait été possible, parce qu'on a besoin de se ressourcer, mais on nous refusait des congés. On va vous dire 'on n'a pas de familles relais'. Cette année j'ai pu prendre 15 jours en avril et c'est vraiment quelque chose que je vais instaurer. C'est la première fois que j'ai posé 15 jours et ma référente professionnelle m'a demandé 'qu'est-ce qui motive ces congés ?' Je lui ai dit 'Vous voulez vraiment que je vous réponde ? Ça fait 9 ans que j'ai pas pris de congés'. » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département D)*

## Des débats entre assistants familiaux quant à leur positionnement vis-à-vis de l'enfant accueilli

Les entretiens réalisés révèlent les débats et différends qui peuvent traverser les espaces de rencontres entre assistants familiaux au sujet de leur positionnement vis-à-vis de l'enfant accueilli, notamment durant les temps de formation. Les échanges autour des expériences d'accueil, des difficultés rencontrées et des façons d'y faire face forment, dès lors, un terreau favorable aux discussions relatives à la posture de l'assistant familial vis-à-vis des enfants accueillis, à l'étendue et aux limites de ses fonctions, et, in fine, au rapport au métier. De ces échanges émergent deux grandes conceptions de l'activité d'accueil familial, qui s'opposent d'un point de vue discursif et mettent en évidence les résistances et réticences de certains au processus de professionnalisation du métier.

- D'une part, certains assistants familiaux – quasi systématiquement des femmes – ayant le plus souvent plusieurs décennies d'expérience d'accueil, convoquent très fortement la dimension maternelle qui a longtemps été associée au métier. Elles se distancient d'un certain nombre d'attributs qu'elles associent à la professionnalisation. La question des congés est, à ce titre, révélatrice : pour elles, prendre des vacances sans les enfants accueillis

<sup>47</sup> Un lieu de vie et d'accueil est une structure de petite taille, visant à assurer un accueil et un accompagnement personnalisés aux enfants et adolescents qui y sont accueillis.

est considéré comme un abandon et elles ne peuvent pas l'envisager. De la même manière, elles revendiquent le très fort attachement, voire pour certaines l'amour, qu'elles portent aux enfants accueillis et leur pleine intégration à la vie de famille quotidienne. Elles opposent généralement ce registre de l'affect et de l'humain à une conception professionnelle du métier qui rimerait avec une distanciation excessive et un hyper-formalisme, qui bien souvent iraient à l'encontre de l'intérêt de l'enfant. Il est intéressant néanmoins de noter qu'elles n'excluent pas toutes pour autant l'idée que l'accueil familial constitue une profession – cette dimension étant généralement mise en relation avec le fait qu'elles reçoivent un salaire en contrepartie de l'accueil.

*« Je suis professionnelle. Mais ça veut dire quoi, on a de l'humain en face donc automatiquement... Je sais que j'ai des collègues elles sont pro, on met les jeunes en relais parce qu'on veut partir en vacances, c'est professionnel mais moi j'ai de l'humain en face. Je sais pas comment vous dire. [C'est un métier 24h/24 ?] [Elle tique sur le terme « métier »] Métier ?... Pour moi ça fait partie de ma vie. Mais je devrais pas dire ça. Si ma hiérarchie entendait ça ! » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département C)*

Ce discours peut également parfois consonner avec un refus des sessions de formation pour les assistantes familiales ayant davantage d'années d'expérience, mais cela n'est pas systématique. Bien souvent, ce n'est d'ailleurs pas tant le principe de formation qui semble faire l'objet d'un rejet, mais la crainte de se sentir en décalage vis-à-vis des autres professionnels et de voir ses pratiques jugées ou dénigrées précisément du fait qu'elles ne seraient pas suffisamment professionnelles. Cependant, pour celles qui ont finalement fait le choix de suivre une formation, l'expérience a généralement été concluante. L'une des assistantes familiales rencontrées, tenante d'une posture très familiale vis-à-vis du métier, considère que les temps et débats auxquels elle a participé lui ont permis de découvrir d'autres façons de concevoir le métier et de les accepter, tout en affirmant et en asseyant sa propre posture professionnelle, et en la mettant en relation avec la singularité de ses propres expériences d'accueil. In fine, les discours de rejet catégorique de la conception professionnelle du métier sont davantage le fait d'assistantes familiales n'ayant jamais été confrontées directement à d'autres conceptions du métier, parce qu'elles n'ont pas participé aux heures de formation et ne fréquentent pas de groupes de paroles. En ce sens, ce rejet du professionnalisme de la nouvelle génération d'assistantes familiales semble davantage tenir à des représentations qu'elles ont de leurs pratiques, qu'à leurs pratiques effectives.

*« Pendant la formation je me suis sentie critiquée dans ma place d'assistante familiale par rapport aux enfants, par rapport à mes collègues qui prennent ce métier là comme une profession. À cette époque j'accueillais 3 enfants orphelins, la maman s'était suicidée ; j'ai vécu ça très difficilement, en plus ils n'avaient pas de père... Évidemment j'étais positionnée comme assfam, mais aussi... Pas vraiment comme maman, mais comment dire, il n'y avait que moi pour eux. Je me positionnais plus comme mère, et ça mes collègues ne le comprenaient pas. Mon engagement, mon investissement par rapport à mon travail, ma famille, est énorme ; je fais pas tellement le distinguo... [La formation] ça a été l'occasion de tout ça : ça m'a aussi permis d'affirmer mon positionnement ; je leur ai dit je respecte votre façon de voir les choses, mais moi j'imagine pas faire autrement... Les enfants sont à 300% avec nous, ils font partie de notre vie, de notre quotidien. Aujourd'hui j'ai vraiment une vision du métier où on est une famille élargie. Même si je respecte les autres conceptions... » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département E)*

Face à cette conception très familiale de l'activité, le discours inverse, défendant une posture hyper professionnelle, est également repérable chez certains assistants familiaux parmi les plus récemment entrés dans la profession. Il est construit parfaitement en miroir de l'argumentaire précédent. Pour ces assistants familiaux, la distinction entre vie professionnelle et sphère privée est privilégiée autant que faire se peut dans le cadre de l'activité (via la prise de congés systématique, l'aménagement régulier de temps de répit, etc.). Ils insistent également sur l'importance de la distanciation vis-à-vis des enfants accueillis et le maintien d'une stature professionnelle (éviter le « copinage », maintenir une stricte autorité, limiter la participation des enfants aux événements familiaux ou amicaux). Ils prônent l'établissement d'un cadre éducatif strict, auquel il n'est pas question de déroger et peuvent mettre en place des stratégies de protection afin de se prémunir contre les risques liés au métier. Leurs seuils de tolérance vis-à-vis du comportement des enfants accueillis sont souvent moins élevés que ceux des autres assistants familiaux, les frontières entre ce qui est considéré comme acceptable et ce qui ne l'est pas étant fixées précisément au préalable. Enfin, ils revendiquent le fait de communiquer fréquemment avec l'équipe socio-éducative de manière à articuler au mieux les interventions et à se protéger.

*« Il y a chez l'enfant, chez moi et chez nous. Chez lui c'est sa chambre, chez moi c'est ma chambre et mon bureau, chez nous ce sont toutes les autres pièces communes. Chacun doit respecter l'espace de l'autre. (...) Quand ils rentrent ils goûtent, après on fait un jeu commun, ou alors ils ont des activités comme le judo, les devoirs. Et puis après ils dînent et à 8h-8h15 ils vont là-haut, et là c'est interdit de redescendre sauf s'il y a le feu. S'il n'y a pas école le lendemain ils regardent la télé et c'est nous qui décidons de l'émission et qui gardons la télécommande sinon ils se bagarrent. Entre eux c'est toujours la rivalité mais s'ils se bagarrent on éteint tout. Les autres jours ils peuvent lire ou faire autre chose de calme. Et à 9h ils vont se coucher et on éteint tout. Pendant qu'ils sont en haut eux nous on mange tous les deux en bas. C'est notre moment à nous. (...) Les éducateurs ne sont pas toujours d'accord qu'on ne fasse pas le repas du soir avec les enfants. Mais le soir c'est notre moment à nous, il y a des choses dont on ne veut parler que tous les deux. Mais bon on mange quand même la même chose qu'eux. (...) Il y en a qui partent en vacances avec les enfants, mais moi je pars en vacances, je ne pars pas avec mon travail. (...) Il y a des éducateurs qui ne supportent pas qu'on parte en vacances sans les enfants. (...) Mon fils va se marier. Moi j'ai le droit de*

*prendre une journée pour son mariage donc je vais la prendre. C'est intime un mariage. Et puis on se doit d'être disponible pour nos enfants. On ne veut pas être occupés à les surveiller. (...) S'ils me demandent pour qui je vais voter je lui dis 'ça ne te regarde pas'. Pareil pour combien je gagne. On ne dit pas. Religion on évite. J'explique en disant 'il y a des gens qui...'* » (Assistant familial, moins de 5 ans d'ancienneté, département B)

*« On nous appelle par nos prénoms, il faut que l'enfant comprenne qu'on ne fait pas partie de la cellule familiale. Ce qui n'empêche pas qu'on ait de l'affection. Mais pas d'attachement. L'attachement souvent rime systématiquement avec possession ; malheureusement ça découle souvent là-dessus. (...) Beaucoup de nos collègues travaillent dans l'affect et ne pensent jamais au retour. Certaines essaient de tout faire pour ne pas qu'il y ait de retour, se positionnent en tant que juge. Alors que nous non. On ne prend pas de vacances avec les enfants non plus. (...) Pour donner un bon équilibre aux enfants il faut arriver à situer qui on est. La grosse problématique du métier c'est de confondre affection et attachement. La PMI a beaucoup débattu autour de ça. »* (Couple d'assistants familiaux, chacun ayant moins de 5 ans d'ancienneté, département A)

Ces deux types de discours sont donc très polarisés et témoignent de conceptions diamétralement opposées de l'accueil familial ; néanmoins, les positionnements extrêmes sont marginaux. Ces prises de positions vis-à-vis du métier témoignent davantage de la tension entre deux types de postures idéal-typiques, chacune positionnée d'un côté du spectre, qu'elles ne dessinent une ligne de fracture claire entre des professionnels expérimentés revendiquant une posture familiale et des assistants familiaux plus récemment entrés dans le métier, parfaitement professionnalisés. L'examen de leurs pratiques concrètes, et des évolutions observables dans leurs discours, révèlent davantage des positionnements en tension entre ces deux pôles, fluctuants au fil des expériences d'accueil et des espaces dans lesquels ils se déploient.

### Une multiplicité de postures professionnelles, complexes et dynamiques

Ces conceptions diamétralement opposées quant à la profession, auxquelles se rapportent des pratiques d'accueil très différenciées, ne sont donc le fait que d'une part marginale des assistants familiaux rencontrés. Tel qu'évoqué, ces deux types de visions du métier font bien écho à une variable générationnelle, liée aux évolutions législatives qui ont participé à transformer significativement les conditions d'exercice du métier. Pour autant, cet effet générationnel ne joue pas de manière mécanique. En réalité, la concordance entre une conception très stricte du métier et les pratiques quotidiennes renvoie en fait à la combinaison de différentes variables. En effet, à l'ancienneté dans le métier, s'associent d'autres facteurs relatifs à l'expérience d'accueil pouvant venir modifier les pratiques des assistants familiaux. À ce titre, la durée des accueils et le nombre total d'enfants accueillis peuvent être structurants et, au fil des années, modifier les pratiques des professionnels. Par exemple, lorsqu'un assistant familial accueille depuis quinze ans à son domicile un même enfant, qui a grandi avec ses propres enfants et est parfaitement intégré à la famille, la question des congés se pose différemment des familles d'accueil au sein desquelles le taux de rotation des enfants est très élevé.

Ainsi, les deux modèles purs précédemment décrits, pour lesquels conception du métier et pratiques quotidiennes se répondent parfaitement, existent mais sont rares. Ils découlent en réalité d'une conjonction de facteurs très particuliers. Il s'agit en effet d'assistants familiaux qui s'étaient formés initialement une certaine vision de l'activité – plutôt familiale ou professionnelle suivant leur niveau d'ancienneté –, avaient établi un projet d'accueil précis en cohérence avec cette conception, et qui au fil des années ont eu des expériences d'accueil qui y ont correspondu. Ainsi, pour les tenants d'une conception très familiale de l'accueil, la conception de la profession a été confortée dans la pratique par un nombre total d'enfants accueillis réduit et des accueils de très longue durée, allant souvent de la petite enfance à la majorité. A contrario, les assistants familiaux revendiquant une posture très professionnelle sont le plus souvent des couples ayant initialement fait le choix de demander un grand nombre de places agréées (5 ou 6) et ayant in fine accueilli un grand nombre d'enfants sur des durées relativement courtes. Ils avaient également souvent décidé d'accueillir en priorité des adolescents, avec lesquels les liens affectifs sont souvent présentés comme plus ténus et difficiles à construire. Dans ces deux types de situations, représentations et réalité de l'accueil se font écho et permettent une grande cohérence entre discours et pratiques.

#### Exemple

Cette assistante familiale de 68 ans a débuté le métier il y a plus de 30 ans. Elle a choisi d'entrer dans le métier après être restée au foyer pendant une quinzaine d'années pour élever ses enfants. Elle considère que sa profession a toujours été une « affaire de famille » : son mari, aujourd'hui retraité, l'a toujours beaucoup aidée dans sa fonction, ainsi que ses enfants. En 32 ans de métier, elle a accueilli au total 14 enfants qui, pour la majorité d'entre eux, sont restés de nombreuses années placés à son domicile. L'idée de prendre des congés sans les enfants accueillis ne l'a jamais effleurée : « ils sont avec nous toute l'année... Et parce que je pars en vacances je vais leur dire j'ai pas besoin de vous ? Non. Ils font partie intégrante de la famille, je les vois pas comme des enfants à part ». Ils ont toujours participé à l'ensemble des événements familiaux et ont noué des liens étroits avec ses parents et frères et sœurs. Elle

a conservé des liens étroits avec la plupart des enfants qu'elle a accueillis. Elle garde aujourd'hui plusieurs soirs par semaine les deux enfants d'une jeune fille qui a été placée à son domicile plusieurs années. Elle s'est également trouvée en conflit avec son service employeur qui, lorsque les enfants approchaient de la fin de prise en charge, lui ont demandé de « *couper les ponts* ». Une des jeunes filles accueillies, qui a aujourd'hui 26 ans, vit toujours chez elle en attendant de trouver un emploi stable.

## Exemple

Ce couple s'est lancé dans l'accueil familial il y a quelques années (pour elle, moins de 5 ans, pour lui, entre 5 et 10 ans), après avoir pris leur retraite de leurs professions respectives. L'idée a émergé à la suite des discussions qu'elle a eu l'occasion d'avoir avec des assistants familiaux dans son milieu professionnel. Ils ont trois enfants ; seul un vit encore chez eux pour poursuivre ses études supérieures. Ils ont cinq places agréées, et ont toujours souhaité n'accueillir que des adolescents. Ce choix tient à deux raisons : d'une part, ils ne souhaitaient pas « *trop s'attacher* », et d'autre part se sentaient plus à l'aise avec des jeunes qu'avec des enfants en bas âge compte tenu de leur âge. Au total, ils ont accueilli une trentaine de jeunes ; tous sont restés sur des périodes relativement courtes (de quelques mois à 4 ans). Pour décrire leur relation avec eux, ils préfèrent parler de « *bienvveillance* » plutôt que d'« *affection* ». Le cadre éducatif posé doit rester « *strict* », ce qui interdit de « *copiner* ». Ils considèrent comme fondamental de maintenir une distinction claire entre le privé et le professionnel : « *Honnêtement on ne peut pas parler de petites anecdotes ; si on veut être crédible auprès des enfants, il faut garder une distance, on peut pas se lâcher... (...) Donc à table, on évite. C'est important de rester professionnelle.* ». Les vacances et les week-ends de répit sont ainsi à leur sens « *une condition sine qua non sans laquelle on ne peut pas tenir* ».

À l'inverse, pour la majorité des assistants familiaux rencontrés, l'expérience de l'accueil s'est en réalité construite au fil des années dans des va-et-vient, au gré des compromis et micro-négociations effectués en fonction des situations. Il est en ce sens important de resituer leurs positionnements et leurs pratiques dans une perspective diachronique et d'en examiner les mutations et évolutions au fil des années d'accueil. Suivant les expériences, leurs postures sont en effet susceptibles de se déplacer, vers l'un ou l'autre des pôles précités. Si l'ancienneté dans le métier participe donc à induire initialement des conceptions plus ou moins professionnelles du métier, la singularité des expériences d'accueil vient tout autant façonner le rapport à la profession. Les entretiens réalisés font ainsi apparaître une multiplicité de positionnements, en tension entre ces deux polarités. De fait, l'imprévisibilité des situations et l'absence de maîtrise de ces dernières par les assistants familiaux les amènent à procéder à des ajustements et compromis permanents afin de trouver un équilibre dans l'accueil. Par ailleurs, comme le relèvent Euillet, Zaouche-Gaudron et Ricaud-Droisy (2007), l'identité professionnelle convoquée peut être changeante selon les espaces et les interlocuteurs (enfants accueillis, service employeurs, parents).

Des mouvements dans les pratiques et les représentations de l'accueil familial sont repérables dans les deux sens. Ainsi, une partie des assistants familiaux ayant débuté le métier il y a de nombreuses années ont pu opérer au fil du temps une distanciation vis-à-vis des enfants accueillis et fait évoluer leurs habitudes, par exemple en prenant des congés alors qu'ils ne l'avaient jamais envisagé pendant de longues années de travail. Plusieurs facteurs peuvent jouer en ce sens. Le nombre total d'enfants accueillis est généralement structurant. Les familles confrontées à beaucoup d'accueils d'une durée relativement courte (quelques mois à quelques années) et ayant un grand nombre de places agréées expliquent que l'investissement affectif auprès des enfants n'est plus le même après une vingtaine d'accueils différents. Ayant fait l'expérience de la séparation, qui est souvent douloureuse, certains expliquent avoir fait le choix de prendre du recul pour s'éviter des déconvenues. D'autres peuvent avoir préféré, au bout de plusieurs années, accueillir des enfants plus âgés que ce qu'ils envisageaient initialement, souvent pour éviter de trop s'attacher. Les mauvaises expériences peuvent également avoir un impact significatif sur les pratiques et le rapport au métier. Un certain nombre d'assistants familiaux expliquent qu'après avoir connu des épisodes douloureux, ils ont pu, par souci de protection, prendre de la distance vis-à-vis des enfants et de la profession. In fine, « le développement d'une identité professionnelle (...) protège l'identité personnelle de l'assistant familial. Ce dernier élément est fondamental dans la pratique quotidienne où l'assistant familial est aux prises avec des mouvements parfois violents et paradoxaux des enfants et de leurs parents, mettant à l'épreuve des sentiments profonds. » (Euillet, 2012, p. 63).

« *Quand j'ai décidé d'accueillir il était hors de question que je ne les emmène pas en vacances avec moi. Josef est arrivé l'année suivante et on est partis avec lui 15 jours. Ça a été 15 jours d'enfer. Dès qu'on voulait aller quelque part c'était un cauchemar. La nuit on ne pouvait pas dormir parce que toute la nuit il se cognait contre la paroi du mobil home. Donc son éducatrice m'a dit l'année d'après 'prenez des vacances, il ne faut pas vous culpabiliser'. C'était dur quand même parce que j'étais pas partie dans l'idée de faire ça. Donc après je ne suis plus partie en vacances avec lui.* » (Assistante familiale, plus de 10 ans d'ancienneté, département C)

Le mouvement inverse est également repérable. Une partie des assistants familiaux entrés dans le métier avec une vision plus professionnelle de l'activité ont pu reconsidérer certaines de leurs pratiques et déroger aux règles

et principes qu'ils s'étaient établis à mesure que l'accueil durait. C'est par exemple le cas des professionnels qui font le choix de différer leur prise de congés à un moment ultérieur – souvent quelques années après – car cela n'irait pas dans l'intérêt de l'enfant ; ou qui acceptent qu'un enfant accueilli les appelle « maman » ou « papa » alors qu'ils n'envisageaient pas de tisser des liens d'attachement aussi forts. Il est intéressant d'observer que les assistants familiaux sont amenés à composer avec les différentes variables de l'accueil et avec les différents interlocuteurs qui les entourent. Le bien-être de l'enfant, son intégration dans la famille et le positionnement de ses membres vis-à-vis de l'accueil, la place des parents dans la vie de l'enfant, etc., constituent autant de facteurs dont ils tiennent compte pour avancer et construire leur posture. Peuvent en découler d'apparentes contradictions qui, en réalité, révèlent toute la complexité et la singularité de chaque situation d'accueil. Ainsi, l'une des assistantes familiales rencontrées, au positionnement très professionnel (très au fait de son statut et de ses droits, prise de congés systématique et d'un week-end par mois sans l'enfant accueilli, etc.) explique par exemple qu'elle a renoncé à demander un congé maternité et gardé à son domicile l'enfant accueilli durant toute sa période de grossesse, pour éviter de perturber le cours de sa scolarité. D'autres évoquent la place particulière au sein de leurs familles d'enfants accueillis depuis longtemps et dont les liens avec les parents sont très ténus, voire inexistantes.

*« Ce qui me plaisait c'était l'urgence. On accueille, on évalue la situation, on voyait certains résultats rapidement. Mon fils avait 10 ans et peut-être que je ne voulais pas que quelqu'un s'installe trop. J'aimais bien que ça change. (...) Moi je dis toujours, je suis professionnelle, c'est un métier. Il y en a qui veulent trop se substituer aux parents, moi je dis non c'est pas le but. (...) Après il y a des enfants qui ne voient pas les parents, c'est différent. Olivier c'est un cas particulier, il ne voit pas du tout sa famille, il n'a vraiment que nous. Il est adorable, il s'est très bien intégré. Il fait partie de la famille. On lui a dit 'tu sais on sera toujours là, c'est ta maison ici'. Lui je l'accueille un an de plus sans problème le temps qu'il soit un peu plus autonome. Même ma fille elle dit 'mais tu te rends compte il va avoir 18 ans on ne peut pas le laisser partir comme ça !' ». (Assistante familiale, entre 5 et 10 ans d'ancienneté, département C)*

D'ailleurs, les cas d'adoptions illustrent très bien les changements possibles dans la posture des assistants familiaux. Ces situations ne sont pas si marginales dans l'échantillon d'assistants familiaux rencontrés, puisque 11 familles sur 60 ont adopté un enfant accueilli ou envisagent de le faire à l'avenir. Dans la totalité des cas, l'adoption n'avait pas été envisagée par les couples au moment où l'une des deux a intégré le métier ; tous expliquent que la décision s'est imposée à eux au fil du temps et s'est révélée évidente lorsque l'enfant est devenu adoptable, le plus souvent à la suite d'un retrait total de l'autorité parentale ou d'une déclaration judiciaire d'abandon. Généralement, ces adoptions concernent des enfants arrivés très jeunes, dès leurs premières années, au domicile des assistants familiaux. Dans quelques cas de figure, la décision peut également faire écho à des raisons présentées comme plus rationnelles : c'est le cas d'une assistante familiale au discours très professionnel qui confie s'interroger sur l'adoption de l'un des enfants qu'elle a accueillie car celui-ci a un âge avancé et est porteur d'un handicap, ce qui la laisse penser qu'il ne trouvera pas de famille adoptante. Quoi qu'il en soit, ces situations mettent en jeu un véritable changement de posture des assistants familiaux qui, dès lors, s'autorisent à aimer l'enfant comme le leur et parviennent à passer d'un statut d'assistant familial à un statut de parent avec une grande fluidité. L'adoption pose également la question de la place de l'enfant adopté vis-à-vis des autres jeunes accueillis. Ils peuvent en ce sens faire en sorte de leur attribuer une place privilégiée, en aménageant des moments d'exclusivité (week-ends, vacances) alors qu'ils n'avaient pas l'habitude de se séparer des enfants accueillis auparavant.

*« J'ai toujours plus ou moins pris les congés. Il n'y a que quand j'ai eu Mathilde que je ne suis pas partie parce que c'était un bébé fragile. On avait prévu de partir une fois, on a fait un temps d'adaptation sur deux jours et la veille de notre départ elle n'a pas tenu. Depuis elle part tout le temps avec nous. (...) Elle est arrivée dans notre vie elle avait 8 mois. Elle revient de loin, elle était inerte, allait très mal et en quelques jours on a réussi à la faire rire. Elle a pris une place dans notre vie qu'aucun autre enfant n'a prise. Pour nous elle fait vraiment partie intégrante de la famille. Nous on lui donne mais elle, elle nous donne quelque chose de très fort. (...) Tous nous appellent tatie et tonton sauf elle qui nous appelle papa maman. C'est un besoin qu'elle a développé. On a repris parce qu'on est obligés de reprendre et puis bon... parfois on laisse. Le service l'accepte quand c'est des tout petits parce qu'ils savent que c'est un besoin pour l'enfant. (...) Le type de relation ça dépend des enfants, c'est comme tout être humain, ça dépend des affinités, ça dépend ce qu'on vit avec. Il y a des enfants qui vous mettent à votre place dès le début. Manon voit sa maman tous les 15 jours une heure et Ludovic voit son papa un weekend sur 2. Mathilde, un mois après elle ne voyait plus sa mère, donc les liens ne sont pas pareils. Ses parents l'ont abandonnée, là elle est devenue pupille de l'État... On va faire la demande d'adoption ; les services sont au courant. » (Couple d'assistants familiaux, chacun ayant plus de 10 ans d'ancienneté, département D)*

En définitive, le professionnalisme des assistants familiaux semble avant tout se jouer dans la plasticité qu'ils sont capables de conférer à leurs pratiques et aux registres qu'ils investissent, dans le subtil équilibre qu'ils déploient, entre investissement affectif et prise de distance, suivant les situations et les moments. À l'inverse, les conceptions figées et les principes rigides quant à la manière d'habiter la profession peuvent mener à des écueils, voire à des dérives.

## ■ CONCLUSION

Cette étude révèle la complexité du métier d'assistant familial et la grande variété des situations qu'il recouvre. Ses conditions d'exercice sont difficiles à appréhender, tant elles varient en fonction de multiples facteurs : nombre de places agréées, durée des accueils, profil et situation des enfants accueillis, configuration familiale, etc. À cela s'ajoutent des politiques départementales contrastées, plus ou moins volontaristes, qui peuvent pour certaines favoriser un rapport positif au métier. Selon les assistants familiaux rencontrés, la rencontre entre l'enfant accueilli et la famille d'une part, et le déroulement de l'accueil d'autre part, restent des facteurs déterminants, influant fortement sur la vision du métier et la façon de l'exercer. L'une des caractéristiques saillantes de la profession reste bien son imprévisibilité : l'absence de maîtrise par les assistants familiaux de toute une série de variables rend en effet extrêmement difficile l'anticipation et la projection. Il s'agit d'un métier qui s'éprouve, dans l'« ici et maintenant », et qui résiste à bien des égards à tout effort de théorisation.

Pour autant, les différentes évolutions législatives et les dispositions prises en faveur de la professionnalisation de l'accueil familial produisent des effets manifestes. Des différences souvent significatives sont en effet observables entre la « nouvelle génération » d'assistants familiaux, et ceux entrés dans le métier il y a de nombreuses années. Les pratiques professionnelles évoluent, tant du point de vue du rapport aux congés, de la conscience de la précarité du métier, du rapport aux équipes socio-éducatives, que dans le positionnement vis-à-vis des parents. Les temps de formation, valorisés par la plupart des professionnels qui s'y sont essayés, favorisent les échanges et l'interconnaissance. Des collectifs se forment, qu'il s'agisse de groupes d'échanges de pratiques ou d'associations ou syndicats proposant d'accompagner les assistants familiaux en difficultés. La reconnaissance du métier progresse, même si elle ne se traduit toujours pas, à leur sens, par une véritable égalité avec les autres travailleurs sociaux.

L'ensemble de ces évolutions semble accompagner la progressive construction d'une identité professionnelle partagée, à travers l'assimilation de réflexes professionnels communs (notamment le travail en équipe), la référence à des compétences spécifiques, propres au métier (adaptabilité, disponibilité, qualités d'observation et d'analyse, etc.) et la progressive reconnaissance de l'activité comme un métier à part entière par les acteurs qui gravitent autour de la prise en charge des enfants. Cette construction n'est cependant pas exempte de tensions ; les débats et différends entre pairs révèlent les conceptions très polarisées qui peuvent de l'activité. Néanmoins, ces conceptions polarisées restent marginales ; dans les faits, la plupart des assistants familiaux rencontrés adoptent des positionnements complexes et composent avec les paradoxes inhérents au métier. En ce sens, le professionnalisme des assistants familiaux apparaît dans la plasticité de leurs pratiques et des registres qu'ils investissent. L'acquisition d'une posture professionnelle suppose des capacités de réflexivité, une faculté de prise de recul ou d'attachement en fonction des situations, mais ne peut se réduire au principe de distanciation attaché au travail social. In fine, la professionnalisation des assistants familiaux ne peut qu'emprunter des voies singulières et doit être encouragée en permettant « une latitude de personnalisation (...) pour préserver la spécificité du métier et la singularité des rencontres entre la famille d'accueil et l'enfant » (Euillet, 2012, p. 63).

## ■ POUR EN SAVOIR PLUS

- Amar, E., Borderies, F, Leroux, I.** (2015, août). [Les bénéficiaires de l'aide sociale départementale en 2014](#). Drees, *Série statistiques*, 200.
- Basse, L.** (2024, mars). [60 100 enfants vivent principalement en famille d'accueil en 2019 en France métropolitaine](#). Drees, *Les Dossiers de la Drees*, 116.
- DGCS** (2012). [Rapport - Évaluation de la mise en œuvre de la loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux](#).
- Euillet, S.** (2010). [La professionnalisation des assistants familiaux : un processus aux enjeux relationnels multiples](#). *Empan*, 80, pp. 77-82.
- Euillet, S.** (2012). [Vers une professionnalisation personnelle des assistants familiaux](#). *VST - Vie sociale et traitements*, 116, pp. 59-65.
- Euillet, S., Zaouche-Gaudron, C., Ricaud-Droisy, H.** (2007). [L'identité professionnelle des assistants familiaux](#). *Congrès International Actualité de la Recherche en Éducation en Formation*. Strasbourg, France.
- Fréchon, I., Robette, N.** (2013). [Les trajectoires de prise en charge par l'Aide sociale à l'enfance des jeunes ayant vécu un placement](#). *Revue française des affaires sociales*, 1-2, pp. 122-143.
- Le Rhun, B.** (2023, décembre). [Les assistants familiaux en 2021 : qui sont-elles ?](#). Drees, *Études et Résultats*, 1291.
- Le Rhun, B.** (2024, juillet). [Près de la moitié des agréments des assistantes familiales les autorisent à accueillir trois enfants](#). Drees, *Études et Résultats*, 1304.
- Le Rhun, B.** (2026, janvier). Les assistantes familiales, la famille d'accueil et les enfants accueillis. Drees, *Études et Résultats*, 1360.
- Martins, E.** (2011, mai). [La place du conjoint de l'assistante familiale en accueil familial](#). *Empan*, 81, pp. 127-132.
- Martins, E.** (2007). [Les représentations du rôle des conjoints d'assistantes familiales](#). Congrès international AREF (Actualité de la Recherche en Éducation et en Formation).
- Martins, E.** (20010). [La participation des conjoints d'assistantes familiales au suivi institutionnel des jeunes accueillis](#). *La revue internationale de l'éducation familiale*, 26, pp. 35-53.
- Olivier, A., Weil, C.** (2011). [L'arrivée d'hommes dans la profession d'assistantes familiales](#). *Diversité : ville école intégration*, 165, pp.48-52.
- Oui, A., Jamet, L., Renuy, A.** (2015, juillet). [L'accueil familial : quel travail d'équipe ?](#) ONPE, *Rapport d'étude*.
- Paul, S., Verrier, B.** (2013, mars). [Mission d'enquête sur le placement familial au titre de l'aide sociale à l'enfance](#). *Rapport IGAS*.
- Sellenet, C.** (2007). [De la nourrice à l'assistante familiale, histoire d'une reconnaissance](#). Intervention lors de la journée d'étude du 19 novembre 2007 organisée par l'ETSUP en collaboration avec Espace Enfance, Paris.

**Les Dossiers de la Drees**  
N° 134 • janvier 2026

---

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

---

**Directeur de la publication**  
Thomas WANECQ

**Responsable d'édition**  
Valérie BAUER-EUBRIET

**ISSN**  
2495-120X

