

l'accueil familial

en revue

**N° 5
juin 1998**

dossier : l'agrément

l'accueil familial

en revue

sommaire

Dossier : l'agrément	8
B. Ruhaud	<i>"agrérer les assistantes maternelles - pour quoi? comment?"</i> 10
P. Fayemendé, D. Hudrisier	<i>"agrément : une fin en soi ou le début d'une histoire"</i> 17
S. Escots	<i>"agrément et recrutement des familles d'accueil à l'ASE : un problème récurrent, indice d'un malaise?"</i> 21
J.C. Cébula	<i>"l'agrément des valeurs"</i> 27
M. Lenne	<i>"l'agrément et son renouvellement : réflexion des professionnelles concernées"</i> 30
Agenda - Informations diverses	3
Éditorial	7
Glossaire	34
Dossier juridique	37
Mythes et contes	42
Expériences	45
A l'étranger	50
Actualité	53
Abonnement	57

Revue semestrielle
Édition IPI
50 rue Samson - 75013 Paris
Tél 01 45 89 17 17
Fax 01 45 89 00 41
prix du numéro : 70 F
N° 5 - juin 1998
N° ISSN 1270.4164
Imprimerie Parenthèses (Nantes)

directeur de la publication Jean-Claude Cébula

comité de rédaction

Joëlle Berrhuel - Benoît Cambois - Serge Escots
Dominique Fua - Marie-Paule Glachant - Daniel Gorans
Catherine Horel - Michel Lacour - Geneviève Mermet
Hana Rottman - Catherine Sellenet - Pierre Verdier
Sabine de la Villehuchet

AGRÉMENT ET RECRUTEMENT DES FAMILLES D'ACCUEIL À L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE : UN PROBLÈME RÉCURRENT, INDICE D'UN MALAISE?

Serge ESCOTS (psychothérapeute, formateur)
centre de consultation ADEISS, Toulouse

À l'évidence nul n'est tenu?

Pourquoi la question des procédures d'agrément et de recrutement des assistantes maternelles n'arrive-t-elle pas à se régler une fois pour toutes? Pourquoi, de façon cyclique, certains départements remettent-ils en cause la distinction de ces deux procédures, si ce n'est sur la forme - maintenant un recrutement purement formel - tout du moins sur le fond? Pourquoi d'autres persistent-ils à ne pas distinguer le temps de l'agrément et celui du recrutement? Pourquoi une telle évidence ne l'est-elle pas? Faisons l'hypothèse que d'autres évidences toutes aussi... évidentes existent, et qu'à la logique qui conduit à cette distinction s'oppose une autre logique.

À un moment où l'accueil familial et la profession d'assistante maternelle se développent, il semble intéressant de mettre à jour ces deux logiques. Si l'articulation agrément et recrutement pose problème de manière récurrente, c'est précisément parce que chaque acte renvoie plus particulièrement à l'une de ces deux logiques à l'œuvre dans l'accueil familial d'enfant.

Quelles sont donc ces deux logiques? D'une part, la logique du Social, c'est à dire celle qui inclut les données socio-économiques, socio-professionnelles et socio-politiques de l'accueil familial. Et d'autre part, la logique de l'accueil familial en tant qu'accueillir chez soi un enfant étranger (par opposition à un membre de sa famille) génère des phénomènes spécifiques qui affectent psychiquement les personnes et modifient les dynamiques et les structures familiales concernées. À y regarder de près, ces deux logiques sont à l'œuvre, fondamentalement, à différents degrés et de manière différente, dans tout accueil familial.

Un peu d'actualité

Avant de déplier ces deux logiques, un détour par l'actualité nous sera utile pour en éclairer les effets. Si la loi de 1977, en définissant le statut, fonde la professionnalisation des assistantes maternelles, celle de 1992 marque une étape décisive dans ce processus. Des effets tangibles de cette loi, d'ors et déjà perceptibles, sont ceux incontestablement produits par l'obligation de formation de 120 heures.

Une transformation profonde et irréversible s'opère pour la profession, même si on peut regretter les conditions de mises en œuvre de certaines formations. L'appétit vient en mangeant, et la démarche initiale conduit bien souvent à demander à ce que la formation... continue. Ces dernières années, les demandes de formation continue augmentent. C'est un bon indice de développement professionnel. Prise de conscience d'une identité professionnelle ou besoin de se "serrer les coudes", les associations d'assistantes maternelles progressent et, dans certains départements, le taux de syndicalisation aussi. Une bonne représentation collective des assistantes maternelles dans un département a une incidence sur les pratiques. Parfois, c'est l'accueil familial qui y trouve son compte en rééquilibrant des situations abusives ; parfois, il faut bien le dire, le lobbying n'a pas d'autre finalité que le triomphe d'intérêts corporatistes étroits.

Aujourd'hui, autre effet de la loi de 1992, "l'accompagnement professionnel des assistantes maternelles" est à l'ordre du jour. Dans quelques départements, il est mis en place sans toujours avoir de contenus précis. Pour d'autres, il est encore à l'étude. Certains, à la manière de Monsieur Jourdain, imaginent le réaliser déjà parce qu'ils proposent des groupes de parole ou des formes de travail collectif aux assistantes maternelles. Cette disposition légale, assez vague dans le texte, n'est pas, à de rares exceptions, beaucoup plus claire sur le terrain.

En revanche, l'article 123-3 de cette même loi est très clair. Il précise que "sauf situation d'urgence mettant en cause la sécurité de l'enfant, l'assistante maternelle est consultée préalablement sur toute décision concernant le mineur, qu'elle participe à l'évaluation de la situation". Les résistances sont encore nombreuses, et les assistantes maternelles participent encore très peu aux synthèses ou à d'autres réunions décisionnelles qui concernent l'enfant.

Dans une proportion non négligeable de départements, cette "actualité" est concomitante au développement de l'accueil familial comme mode de prise en charge des mineurs à titre permanent. Choix que l'on peut comprendre. D'abord, un coût global des prises en charges réputé moindre. Ensuite, la création d'emploi en direction de populations à faible qualification. Enfin, la famille présente une bonne image médiatique lorsqu'elle est associée à l'enfance.

Désarroi

Une série d'éléments hétérogènes converge pour créer le désarroi chez de nombreux professionnels chargés d'encadrer, de suivre et d'accompagner des placements d'enfants en famille d'accueil. Ce sentiment ressort de la rencontre avec des travailleurs sociaux et des psychologues de l'aide sociale à l'enfance. Désarroi que l'on peut comprendre. Le choix de développer l'accueil familial dans un département nécessite un potentiel d'accueillants suffisant. En terme de gestion de flux, l'accroissement d'un potentiel implique plus d'entrées et moins de sorties. Sur le terrain, cela se traduit par recruter plus d'assistantes maternelles et en licencier moins. Autrement dit, il s'agit de faire plus de place aux assistantes maternelles.

La réorientation introduite depuis 1982 par le rapport Bianco-Lamy, en mettant l'accent sur les droits parentaux, fait passer d'une mission de substitution à celle de suppléance. En d'autres termes : plus de place aux parents.

La persistance de la crise économique et la délitescence du lien social majorent les problèmes des enfants confiés. Les troubles psychiques sont plus fréquents et plus sévères ; les difficultés sociales et éducatives s'accroissent. Les enfants prennent, eux aussi, davantage de place.

Il n'est pas étonnant, face à ces modifications des places de leurs interlocuteurs - le politique, l'enfant, ses parents, l'assistante maternelle et sa famille - que les travailleurs sociaux et les psychologues s'interrogent sur la leur.

Placement familial de l'aide sociale à l'enfance : quelle organisation?

Ces bouleversements conduisent des départements à revoir leurs options et leurs modes d'organisation. Certains vont de la spécialisation vers la polyvalence et croisent ceux qui viennent de la polyvalence pour aller vers la spécialisation¹.

Tantôt le secteur de référence du suivi de l'accueil est celui des parents, l'assistante maternelle pouvant ainsi, le cas échéant, comparer les pratiques de différentes équipes. Tantôt, c'est celui de l'assistante maternelle, ce qui ne facilite pas toujours le travail avec les parents. Parfois, les suivis sont multipliés, obligeant les professionnels à faire ce à quoi ils sont le moins préparés : travailler ensemble. Ce n'est que rarement qu'une seule équipe porte l'ensemble de la situation. Cette solution d'un service spécialisé privilégie la cohérence du travail liée au déplacement de l'enfant par l'accès au sens des différents vécus et à l'engagement qu'il permet avec chacun : l'enfant et ses parents, l'assistante maternelle et sa famille. Elle oblige, en revanche, à une grande vigilance dans l'articulation du service en charge de l'accueil familial tant avec "l'avant-placement" qu'avec "l'après-placement".

Agrément et recrutement : deux temps logiques

Dans la mesure où la priorité est le développement de l'accueil familial, tout ce qui peut freiner le recrutement d'une assistante maternelle et la mise en place d'un accueil est gênant. La procédure de recrutement, dès lors que sa finalité n'est pas clairement comprise, peut être jugée inutile et vécue comme un obstacle à l'extension. Par la multiplication de procédures : le recrutement ne fait-il pas double emploi avec l'agrément? Puisqu'ils sont sous la même autorité : le président du conseil général. Si une assistante maternelle est agréée, pourquoi n'accueillerait-elle pas un enfant? Cette question à laquelle d'autres, pourtant, ont déjà et à plusieurs reprises répondu, insiste. En général, ce qui insiste et se répète, c'est ce que l'on ne comprend pas parce que c'est un point aveugle.

L'enfant est confié à l'aide sociale à l'enfance, et cette responsabilité exige de choisir avec soin les personnes dont on va s'entourer pour l'exercer. Pourquoi ne serait-il pas suffisant de piocher dans une liste de candidates ayant rempli les critères minimum d'aptitudes? Parce que l'accueil familial implique de fait une équipe, c'est même sa définition. Il ne suffit pas d'avoir été reconnu apte à exercer une fonction, il faut évaluer et créer les conditions pour que ce soit effectivement possible avec une équipe. Il s'agit de passer de l'accueil virtuel à l'accueil réel, c'est à dire en présence d'un tiers : c'est le sens du recrutement.

La multiplication d'entretiens et de commissions ne raccourcit certainement pas la durée entre la première demande d'une postulante et le premier accueil. Et encore, si toutes ces questions, qui lui ont été posées et qui lui en ont fait poser d'autres, ne l'ont pas découragée de travailler avec l'aide sociale à l'enfance ou ne l'ont pas amenée à renoncer au désir d'aider des enfants. Et pourquoi pas? La crise économique, le besoin de reconnaissance sociale, poussent certainement des candidates qui ne mesurent pas ce qu'implique d'accueillir des enfants à postuler pour des fonctions qui ne leur correspondent pas.

L'agrément et le recrutement renvoient à deux actes juridiques distincts, et poursuivent chacun des finalités différentes. L'agrément a une valeur générale, il n'a pas d'implication pour un service éventuellement employeur. Alors qu'être recruté, c'est être engagé dans tous les sens du terme. Le recrutement, c'est un engagement réciproque. Et cela mérite bien que l'on se parle avant de s'engager.

Par comparaison, être agréée assistante maternelle correspond pour un élève éducateur à réussir sa sélection d'entrée dans une école. On mesure facilement la distance avant l'embauche. Ce n'est pas un diplôme et encore moins un contrat de travail.

L'agrément et le recrutement sont pris dans ces deux logiques évoquées précédemment : la logique du Social et celle de l'accueil familial. Examinons à présent les contradictions implicites à leur confrontation.

L'accueil familial : la confrontation de deux logiques

Dans la logique du Social, c'est une assistante maternelle qui est agréée, et c'est une professionnelle que l'on embauche. Or, tout praticien de l'accueil familial le sait : c'est une famille qui accueille. Comment prend-on ce niveau en considération lors de l'agrément et du recrutement? Cette contradiction permanente entre la logique sociale, pour qui la prise en compte de l'ensemble de la famille est mal aisée, et la réalité de l'accueil familial, qui ne peut que déborder la dimension socio-professionnelle, va se retrouver constamment au fil du temps. Notamment parce que l'assistante maternelle est l'interlocutrice légitime du service mais que l'ensemble de la famille participe à l'accueil.

Ce point est particulièrement sensible pour le suivi de l'enfant où l'assistante maternelle est l'interlocutrice alors que les autres membres de la famille participent à la vie relationnelle de l'enfant, cadre de son développement physique, psychique et social. Dans le même sens, l'assistante maternelle est bien souvent seule, au centre des principales actions d'accompagnements. Or, l'enfant placé a aussi un impact sur la vie psychique, affective et sociale des autres membres de la famille.

Comment introduire, dès l'agrément et le recrutement, ces dimensions spécifiques de l'accueil familial d'enfants, par une interrogation large des motivations des futurs accueillants? Et ce dans le respect de la dimension socio-professionnelle de la demande : c'est un travail d'assistante maternelle que la postulante cherche.

Une procédure de recrutement professionnel doit respecter le code du travail en matière de limites dans l'investigation et de ce qui pourrait apparaître comme des critères discriminatoires. La logique de l'accueil familial oblige à aborder des questions personnelles, parfois intimes, tant pour protéger les futurs enfants accueillis et leurs parents que les accueillants eux-mêmes. L'accueil d'enfant est-il compatible avec certaines formes d'intégrisme religieux, quelle qu'en soit l'obédience? Des valeurs qui nieraient les fondements de l'état laïque et républicain seraient-elles compatibles avec une mission de service publique? Si tel n'est pas le cas, par quels moyens s'en assurer lors de l'agrément ou du recrutement?

Pour effectuer convenablement son métier, l'assistante maternelle doit posséder des compétences éducatives certaines, et c'est bien ce que l'on tente d'évaluer au travers de l'agrément et du recrutement. Pourtant, plus encore que d'autres professionnels du social, du fait même de son cadre professionnel, l'assistante maternelle voit ses compétences amplifiées ou inhibées par la singularité de l'enfant accueilli et le contexte relationnel qui se crée à partir de lui. De plus, les capacités, compétences et ressources requises sont, pour une bonne part, inséparables d'un contexte familial susceptible d'évolutions ou de transformations. L'habilitation ne peut être définitive : être assistante maternelle un jour n'implique pas qu'on puisse l'être toujours.

La dimension de collectivité territoriale et de service public impose de tendre vers une standardisation des procédures : un traitement égal pour tous les citoyens. Les singularités familiales, quant à elles, obligent souvent à faire preuve de souplesse pour évaluer correctement.

Le respect des usagers obligerait également à raccourcir au maximum les délais de traitement des candidatures. Mais, en dehors de négligences ou de retards liés à des problèmes d'organisations ou à des effectifs insuffisants, prendre le temps de la maturation pour que la famille s'approprie le projet d'accueil ne peut être que bénéfique.

Cet impératif légitime d'un traitement homogène des candidatures, que sous-tend la logique du Social, pousse à penser des procédures les plus objectives et neutres possibles. La réalité de l'intersubjectivité à l'œuvre dans ce type de processus évaluatif ne peut s'évacuer pour autant. Si la conception d'outils s'avère indispensable pour garantir un minimum de cohérence et d'homogénéité dans les pratiques d'évaluation, il est tout aussi indispensable de maintenir des espaces de subjectivation dans la mise en place de ces procédures. C'est à dire des lieux où l'on puisse parler ensemble dans le respect de sa subjectivité.

Dans la même direction, si la logique du Social oblige à maintenir une certaine distance avec les familles dans l'évaluation, il faut mesurer également que la réponse, lorsqu'elle est négative, n'est pas sans impact sur le "narcissisme" de la famille. Au-delà des compétences, c'est un modèle familial qui se voit rejeté : "si ma maman ne peut pas s'occuper des autres enfants, elle peut s'occuper de moi quand même?", "Sommes-nous incompetents pour nos propre enfants?", "Qu'ont-ils perçu et qui nous échappe qui fonde ce refus?", "Quelles conséquences sur notre famille?".

Autant de redoutables questions !

Le recrutement d'une famille : un acte inaugural en accueil familial

Si l'agrément relève davantage de la logique du Social, au travers de sa commande et de sa représentation du métier d'assistante maternelle, le recrutement, parce qu'il contient tout l'enjeu de l'accompagnement, est avant tout porteur de la logique de l'accueil familial.

La nécessité d'accompagnement de l'accueil familial oblige à un temps inaugural spécifique car cette dimension ne va pas de soi. Le recrutement est un acte fondamental qui ouvre à l'altérité d'autres professionnels situés à d'autres places dans l'accueil familial. Il introduit et pose les bases de cette complémentarité toujours à inventer, sans laquelle il n'est pas honnête de parler d'accueil familial.

Vouloir réduire le recrutement en imaginant que l'agrément suffit, c'est finalement ne pas prendre en compte la logique propre à l'accueil familial. Celle-ci contredit une vision humaniste, pétrie de bons sentiments, qui consisterait à penser que l'amour suffirait et viendrait à bout de toutes les difficultés. Les mauvais sentiments et l'incapacité à s'attacher ne me semblent pas des qualités de bases pour le travail social. Mais, si les bons sentiments et la capacité d'attachement sont indispensables pour intervenir en accueil familial, c'est insuffisant pour faire face aux problèmes que l'on y rencontre.

Il est assez inquiétant de penser que certains trouveraient plus intéressant que les familles qui accueillent soient en mesure de faire leur travail en se passant des autres professionnels, afin d'affecter ces derniers à d'autres tâches telles que la prévention par exemple. La nécessité de l'accompagnement n'est pas liée à un quelconque manque de compétences chez les accueillants qu'il s'agirait de débusquer lors de l'agrément ou du recrutement, ou de combler pendant des formations.

L'accompagnement est indispensable parce que l'accueil familial affecte ceux qui le vivent, et que la seule façon de pouvoir y faire face, c'est de pouvoir en parler à quelqu'un.

Négliger le recrutement, c'est, par delà la mise à distance des autres professionnels que cela implique, une mise à distance indirecte de la place des parents. Car, lorsqu'ils portent cette question, les travailleurs sociaux et les psychologues sont bien placés pour la faire valoir auprès des accueillants. Le suivi, c'est aussi travailler la place des parents dans l'accueil familial.

Le renforcement de l'agrément, en introduisant des préoccupations départementales afin d'alléger la procédure de recrutement, voire de l'éluider, constitue un détournement d'un acte juridique de valeur nationale. L'agrément ne doit prendre en compte que les critères définis par la loi, indépendamment de toute orientation locale.

Cette orientation, qui consiste à supprimer l'étape du recrutement pour faciliter l'embauche d'assistantes maternelles sans avoir pu vérifier les possibilités minimales de travail en équipe, ni laisser un temps suffisant à la famille pour mesurer ce à quoi sa démarche l'engageait, correspond au sacrifice du long terme sur l'autel de l'immédiateté du résultat. Certes, avoir un nombre de familles conséquent pour réaliser des placements présente des avantages, mais à quoi cela sert-il si, quelques temps plus tard, ces accueils deviennent problématiques et laissent peu de possibilités d'interventions aux autres professionnels?

Retour à l'accueil familial

Existe-t-il une façon de sortir de ces contradictions? Les logiques socio-économiques, socio-professionnelles et socio-politiques ne doivent pas prendre le pas sur la logique de l'accueil familial. À l'inverse, les besoins de l'enfant, de ses parents et ceux de la famille qui accueille devraient guider la réflexion sur le développement de la professionnalisation des accueillants. La professionnalisation des assistantes maternelles ne devrait avoir qu'une seule visée : optimiser les inouïes potentialités de l'accueil familial tout en protégeant ses acteurs des risques spécifiques qu'ils encourent.

Qu'il s'agisse de statut, de rémunération, de congés, de places dans le projet ou d'intégration dans l'équipe, nous devrions toujours nous régler sur la dynamique spécifique de l'accueil familial (c'est à dire sur les besoins spécifiques de l'enfant, de ses parents et de la famille d'accueil, nés de leurs interactions dans la rencontre de l'accueil familial) pour faire avancer la professionnalisation des assistantes maternelles.

L'accueil familial d'enfants manipule des affects, des sentiments, des fantasmes d'une puissance extrême, car ils sont au cœur du psychisme humain. En conséquence, lorsque cela "craque", c'est parfois, malheureusement, de façon spectaculaire, faisant les "choux gras" de médias friands de ces "faits divers si humains, mais tellement incompréhensibles".

Nous ne pouvons que nous réjouir des politiques actuelles de développement de l'accueil familial des mineurs. Il est regrettable que, parfois, ce soit au prix d'économies multiples : de moyens certainement, mais aussi de courage et de réflexion. Depuis plusieurs dizaines d'années maintenant, de nombreux professionnels ont accumulé un important savoir sur ce mode de prise en charge. Il serait affligeant que, malgré cela, dans vingt ans, de jeunes adultes se souviennent de cette "drôle" d'identité : "j'suis de l'ASE".

1. "Le placement familial de l'Aide Sociale à l'Enfance, étude nationale", sous la direction de Jean-Claude Cébula et Catherine Horel, IFREP, 1993