

## **Ci-dessous, nos 15 propositions/chantiers pour relancer l'accueil familial et accroître l'attractivité du métier d'assistant familial**

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

### **A - Sur la relance de l'accueil familial**

#### **1/ Organiser une conférence de consensus sur l'avenir de l'accueil familial**

La conférence de consensus constitue un bon véhicule institutionnel pour

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

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

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

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

#### **3/ Créer une plateforme numérique pour mutualiser les bonnes pratiques et les retours d'expérience**

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

La diversité des pratiques dans les départements peut en effet aussi être considérée comme une opportunité. Les bonnes pratiques, les retours d'expériences, les innovations doivent

être plus massivement partagées auprès des professionnels. Une plateforme dédiée permettrait de diffuser des contenus professionnels tenant compte des avancées récentes de la connaissance (théories de l'attachement, le numérique et la santé des enfants placés...), ou de terrain, de constituer des référentiels communs. Elle permettrait de partager des modes d'organisation favorisant le travail d'équipe, proposer des outils professionnels utiles aux personnels des services de protection de l'enfance. Elle serait ouverte aux institutionnels et aux professionnels.

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

## **B - Sur l'attractivité du métier d'assistant familial**

### **4 - Garantir l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire pour les enfants placés et les assistants familiaux.**

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

### **5 - Sécuriser le contrat de travail et clarifier le statut.**

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

Les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales sont des agents non titulaires de ces collectivités. Ainsi le statut de ceux-ci est en priorité précisé par les articles L 422.1, L. 423-3 à L. 423-13, L. 423-15, L. 423-17 à L. 423-22, L. 423-27 à L. 423-33-1 et L. 423-35.

S'ajoute ensuite le décret n°88-145 du 15 fév. 1988 relatif aux agents territoriaux contractuels, dont seuls quelques articles leur sont toutefois applicables, par renvoi figurant à l'art. R. 422-1 code de l'action sociale et des familles. Cette particularité les écarte souvent de certains droits (notamment en matière de protection sociale) accordés aux salariés de la fonction publique territoriale. Les assistants familiaux devraient obtenir totalement le statut d'agent contractuel des collectivités qui les emploient et ne conserver que la procédure liée à l'agrément au sein du CASF, cette dernière était spécifique à cette profession.

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

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

## 7 - Favoriser le cumul d'emplois

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

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

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

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

## 9 Renforcer la qualité de la relation professionnelle Assistant familial/Educateur référent,

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

des personnels-ressources pour rompre l'isolement. Organiser des moments de rencontre réguliers, quitte à leur donner un caractère obligatoire.

### **10 - Rendre obligatoire le droit au répit**

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

### **11- Rendre obligatoire la présence d'un assistant familial durant la procédure d'agrément**

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

### **12 - Renforcer les contrôles en créant un corps indépendant d'inspection et de contrôle**

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

Nous préconisons donc de créer un corps indépendant d'inspection et de contrôle, qui exercerait trois missions : 1/une mission de contrôle proprement dite 2/ une mission « formative » d'évaluation des compétences et d'accompagnement professionnel 3/une mission de traitement des informations préoccupantes visant des assistants familiaux

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

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

L'IGAS devrait être missionnée pour instruire ce sujet objet de tous les fantasmes, autour duquel règne la plus grande opacité dans les départements. Il y a une réflexion approfondie à conduire et une voie de conciliation à trouver entre la reconnaissance inconditionnelle de

la présomption d'innocence des assistants familiaux et la prise en compte totale et nécessaire de la parole des enfants.

#### **14 Elargir l'accès à la profession aux hommes grâce à la promotion du travail en couple**

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

Le développement du travail en couple présenterait de nombreux avantages :

- Une organisation beaucoup plus fluide du travail.
- L'aménagement plus facile de temps de repos et de temps de répit pour

les deux assistants familiaux qui travaillent à domicile.

- L'augmentation du nombre de places disponibles pour accueillir des

enfants dans un cadre stable et sécurisé.

- Une représentation moins « genrée » du métier d'assistant familial tout

en s'ouvrant un peu plus aux hommes, tendance déjà en oeuvre actuellement dans le métier.

Cette forme de travail pourrait concerner en priorité des personnes en seconde partie de carrière (45-64 ans) et serait une manière intéressante de donner des perspectives professionnelles à des seniors. Des mesures incitatives sont à rechercher pour favoriser cette forme d'accueil.

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