

l'accueil familial

en revue

N° 6
décembre 1998

dossier

**la formation
en accueil familial**

l'accueil familial

en revue

sommaire

Dossier : la formation en accueil familial

R. Brizais	<i>"l'expérience, du savoir à former"</i>	8
H. Rottman	<i>"quelques préalables théoriques à la formation des assistantes maternelles"</i>	14
B. Mainhagu	<i>"l'aspect créatif en formation"</i>	18
Écrit collectif	<i>"un bilan de formation"</i>	24
N. Lamoureux	<i>"la formation des assistantes maternelles : une autre façon de questionner le sens du placement d'un enfant"</i>	28
S. Escots	<i>"la co-formation, une voie possible pour l'accueil familial"</i>	34
J.C. Cébula	<i>"la formation en accueil familial, déplacements de savoirs - savoirs partagés"</i>	40
M. Bouzy	<i>"la formation des familles d'accueil"</i>	44

Agenda - Informations diverses	3
Éditorial	7
La lettre de Clotilde	46
Glossaire	48
Mythes et contes	51
Dossier juridique	55
A l'étranger	58
Actualité	62
Abonnement	65

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° 6 - décembre 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

agenda - informations

colloques - journées d'étude

- Paris, 28-29/01/99

Journées d'étude - "l'accueil familial des adultes"

Rens : IFREP - BP 358 - 75626 Paris cedex 13 - tél : 01 45 89 17 17

- Montrouge, 06/02/99

Journée d'étude - "à qui confier les enfants et adolescents sourds"

Rens : Ass Assistantes Maternelles Sourdes - 140 Bd de Lozère - 91120 Palaiseau - fax : 01 60 10 63 93

- Avignon, 25-27/03/99

Colloque - "le placement familial en Europe, une question de justice?"

Rens : GRAPE - 8 rue Mayran - 75009 Paris - tél : 01 48 78 30 88

- Geel (Belgique), 18-20/05/2000

Congrès International - "700 ans d'accueil familial"

Rens : Geel 2000 - c/o Timshel Conférence Service - Roeselveld 7 - B-3020 Herent (Belgique)

associations

- Une nouvelle association vient de se créer avec le double objectif d'améliorer le statut des accueillants et des accueillis, et de lutter contre l'isolement des familles d'accueil

G.A.F.A.T. (Groupe Associatif des Familles d'Accueil Thérapeutique)

64 bis route de la Libération - 77340 Pontault-Combault - tél : 01 60 34 42 06

textes légaux

- **Un litige entre une assistante maternelle et son employeur (particulier ou personne morale de droit privé) relève du Conseil des Prud'hommes et non du Tribunal d'Instance. Pour les assistantes maternelles employées par une personne morale de droit public, le Tribunal Administratif reste seul compétent**

réponse min. Jacquat, n° 10136, JOAN (Q) n° 29 du 20/07/98 - page 4019

- **Des précisions sur l'assurance chômage des assistantes maternelles en activité réduite**

lettre de l'UNEDIC du 15/04/98 - non publiée

- **Refus d'agrément de l'avenant n° 264 à la convention collective du 15/03/66 qui concernait l'adaptation du statut des assistantes maternelles travaillant avec des services de PFS ou des centres d'accueil familial spécialisé**

arrêté du 01/10/98, paru au J.O. le 10/10/98

agenda - informations

l'accueil familial dans la presse - suite

- Arrêt du Conseil d'État - 18 mars 1998

Retrait d'agrément sur la base d'un témoignage isolé et anonyme

exposé du litige et des conclusions

voir Journal du Droit des Jeunes, n° 177 de septembre 1998

- La formation comme outil de professionnalisation des assistantes maternelles

voir Journal de l'Action Sociale, n° 30 d'octobre 1998

- L'accueil familial en milieu rural

dossier réalisé par l'AFIP : "l'accueil familial, moteur du développement rural"

voir Transrural Initiatives, n° 121 de juillet 1998

- Compte-rendu des dernières journées d'étude de l'ANPF

"et toi... c'est où chez toi?" - Paris les 1et 2 octobre 1998

voir ASH, n° 2090 du 23 octobre 1998

- Sur l'ouvrage "les parents symboliques" de Jean Cartry

Commentaires et notes de lecture écrits par le Dr Maurice Berger

voir Le Lien Social, n° 452 du 3 septembre 1998

- La prise en charge en famille d'accueil d'enfants séropositifs

voir Journal de l'Action Sociale, n° 30 d'octobre 1998

- Demande de l'UNAF d'inscrire les familles d'accueil d'adultes dans le code du travail

voir ASH, n° 2090 du 23 octobre 1998

- Les vacances d'enfer d'une travailleuse sociale

récit des visites d'une AS à des enfants accueillis par des familles du Secours Catholique pendant son temps de vacances

voir Le Lien Social, n° 451 du 23 juillet 1998

- Signaler ou se taire

récit du signalement effectué par une enseignante sur la situation d'un enfant accueilli chez une assistante maternelle

voir Le Lien Social, n° 459 du 22 octobre 1998

agenda - informations

décisions de justice

- **Les associations de parents ou de professionnels n'ont pas qualité pour agir en justice contre une décision individuelle (octroi ou non de l'agrément, modifications de l'agrément) concernant une assistante maternelle. Seule l'intéressée peut exercer un recours.**

Conseil d'État, 8 juillet 1998, n° 157.891

- **Précisions sur l'articulation entre le secret professionnel et l'obligation de signalement, ici dans une situation d'accueil familial d'enfants (séviçes sur un enfant accueilli par un autre enfant accueilli).**

Cour de Cassation - chambre criminelle octobre 1997, arrêt n° 5339

- **Le retrait d'agrément sur la base d'un témoignage isolé et anonyme accusant l'intéressée d'impérance n'est pas valable sans faire précéder la décision d'un examen médical.**

Le Conseil Général doit, lorsqu'il décide d'un retrait d'agrément, établir que les conditions dans lesquelles il a été délivré ne sont plus réunies à la date où il le retire.

Conseil d'État, 18 mars 1998, n° 160.583

l'accueil familial dans la presse

- **Assistants maternelles et convention du 15 mars 1966**

signature du projet d'annexe 11 par F.O.

voir notamment TSA, n° 698 du 3 juillet 1998

rappels (protocole du 30/10/86, dénonciation du 01/02/97 et projet d'annexe 11)

voir notamment TSA, n° 701 du 24 juillet 1998

refus d'agrément de l'avenant n° 264

voir notamment TSA, n° 709 du 16 octobre 1998 et ASH, n° 2089 du 16 octobre 1998

recours gracieux contre le refus d'agrément de l'avenant

voir notamment ASH, n° 2094 du 20 novembre

- **Lettre de l'UNEDIC - 15 avril 1998**

Assurance chômage et activité réduite des assistantes maternelles

explications

voir TSA, n° 713 du 13 novembre 1998

- **Arrêt du Conseil d'État - 8 juillet 1998**

Action en justice d'une association contre une décision concernant une assistante maternelle

exposé du litige et des conclusions

voir TSA, n° 710 du 23 octobre 1998

- **Arrêt de la Cour de Cassation - octobre 1997**

Articulation entre secret professionnel et obligation de signalement en placement familial

exposé du litige et des conclusions

voir Pratiques en Santé Mentale, n° 3, 1998

L'IFREP

organise

2 Journées d'Étude

Paris - les 28 et 29 janvier 1999

**Sous le Haut Patronage de Madame Martine AUBRY
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité**

L'ACCUEIL FAMILIAL DES ADULTES

PRÉ-PROGRAMME

Judi 28 janvier - matin

- Place de l'accueil familial dans le dispositif d'aide aux personnes
- 10 ans après la loi du 10/07/89 : état des lieux

Judi 28 janvier - après-midi

- Définitions de l'accueil familial et du travail des accueillants
- L'agrément et le caractère familial de l'accueil

Vendredi 29 janvier - matin

- La diversité des populations accueillies et de leurs besoins
- Adaptation des réponses et modes d'organisation

Vendredi 29 janvier - après-midi

- L'accueil, l'accompagnement et les interventions médico-sociales
- Rôle des partenaires (familles d'accueil, intervenants, tuteurs...)

Inscriptions IFREP - BP 358 - 75626 PARIS cedex 13
tel 01 45 89 17 17 - fax 01 45 89 00 41

Coût 700 frs jusqu'au 11/12/98 - 1000 frs après le 11/12/98
350 frs pour les familles d'accueil

éditorial

La formation en accueil familial?

Une formation spécifique à l'accueil familial?

Une formation qui ne s'adresserait pas seulement aux familles d'accueil?

Une formation en accueil familial s'impose afin de penser les besoins des accueillis (enfants ou adultes), de construire des projets d'accueil, de repérer et d'analyser la complexité des processus en jeu pour chacun des partenaires (familles d'accueil, accueillis, intervenants, parents...), et d'envisager la nature et la complémentarité des interventions.

Mais surtout une formation pour penser. C'est à dire une formation pour inventer sa pratique au quotidien et pour élaborer ses modes de réponse. Une formation qui permette à chacun de donner une forme et une conception à son travail, retrouvant là l'étymologie du mot.

Jusque là, la formation n'est évoquée que pour les accueillants, c'est à dire pour les personnes agréées. Formation qui contribue à construire et à élaborer leurs pratiques d'accueil, et à professionnaliser l'activité des familles d'accueil en la situant peu ou prou dans des dispositifs d'accueil familial.

A ce titre, l'expérience acquise dans le domaine de la formation des assistantes maternelles devrait servir de support aux projets de formation des accueillants d'adultes.

Pourtant, une certaine vision réductrice de la formation creuse un fossé entre, d'une part, les besoins et les compétences des familles d'accueil et, d'autre part, les capacités des intervenants à travailler avec ces nouveaux collègues exigeants parce que formés à l'accueil familial.

La formation initiale des intervenants ne les prépare pas toujours à traiter avec ces nouvelles compétences, ni à aborder les registres complexes de l'accueil familial avec autant de soin qu'il est nécessaire.

L'histoire des interventions laisse encore parfois penser qu'une bonne connaissance des besoins des accueillis et une surveillance plus ou moins bienveillante des accueillants suffiraient. C'est alors faire fi de l'évolution des situations, des connaissances accumulées à propos de l'accueil familial mais également de la formation professionnalisante des accueillants.

Donc, une formation pour tous (les intervenants et les familles d'accueil) afin de créer ensemble une pratique de l'accueil familial dans laquelle chacun assure une part d'aide, de soin et de responsabilité.

L'EXPÉRIENCE, DU SAVOIR À FORMER

Reynald BRIZAIS (maître de conférence en psychologie sociale)
Université de Nantes

I. L'expérience vaut-elle pour savoir ?

1. Avoir ou pas de l'expérience...

Voilà qui sert à trier le bon grain de l'ivraie : d'un côté, ceux qui savent (les gens d'expérience, les anciens, les habitués...), de l'autre ceux qui ne savent pas (les inexpérimentés, les novices, les théoriciens et autres "petits jeunes"...).

L'expérience vaudrait donc pour savoir... Mais de quel savoir s'agit-il? Et pourquoi faudrait-il alors se former malgré son expérience?

De fait, l'obligation de formation instaurée récemment a parfois reçu un accueil mitigé chez des familles d'accueil engagées dans cette activité depuis de nombreuses années et qui ne comprenaient pas toujours pourquoi on prétendait les soumettre à une telle exigence.

S'il est en effet un domaine où, à priori, on imagine mal la nécessité d'une formation préalable, c'est bien l'accueil familial. L'élevage de jeunes enfants - le maternage - apparaît ainsi comme une activité à transmission innée qui conduit ceux qui portent les bons gènes à être doués pendant que d'autres sont rendus incompetents par le seul fait de n'être pas nés au bon endroit...

Je suis quant à moi un exemple du deuxième type : sujet peu voire pas doué pour le maternage, par le seul défaut d'être né du mauvais côté de la barrière qui divise notre espèce en deux. Malgré ce handicap génétique, j'ai assumé auprès de mes enfants, en homme moderne, politiquement engagé dans le combat pour un féminisme légitime, toutes les fonctions du maternage, à l'exception d'une seule : donner le sein.

Mais tout le reste, les biberons aux heures les plus indécentes de la nuit, le change dans la pénombre avec tous les risques associés, les bercements diurnes et nocturnes, l'attention pour le cadre de vie de mes bébés, la lumière qu'on éteint ou qu'on baisse, les volets que l'on ferme... bref j'ai pris ma part de cette activité maternante.

Étant né dans un milieu traditionnel ouvrier, je n'avais surtout pas été préparé à cette activité féminine. Né dans une fratrie de cinq garçons, la préparation était presque réduite à néant...

Enfin, comble de malheur, étant dans les plus jeunes, je n'avais même pas pu expérimenter mes capacités maternantes sur de jeunes frères, ni même sur quelque animal de compagnie.

Je n'avais donc pas d'expérience. J'étais un novice, qui plus est un homme, et pour parachèver le niveau de mon incompétence, un intellectuel. La seule chose qui à priori me valait une certaine indulgence était mon statut professionnel de psychologue.

J'ai à ce propos souvenir de l'inscription de ma fille aînée à l'école primaire. En bon père moderne, j'avais accompagné ma femme pour cette inscription si chargée au plan symbolique et si pleine d'émotions. Nous avons été reçus par la directrice de l'école qui s'est enquis de nous, de notre famille, de nos métiers. Et là, il a bien fallu l'avouer, le père était psychologue, mais la mère aussi. Un couple de psychologues...

La réaction a été immédiate, fulgurante : "Oh ben vous au moins, vous n'aurez pas de problème avec votre fille !" La messe était dite.

2. Des anecdotes qui parlent...

Mais faisons parler ces anecdotes : on pourrait arriver à faire des choses qu'à priori on ne sait pas faire. De sorte que l'on pourrait conclure : il n'y a pas besoin de savoir pour faire.

À moins qu'il faille être psychologue (au sens formé à la psychologie, dûment vérifié et tamponné par la Faculté) pour prendre en tant qu'homme une place active dans le maternage...

Mais, par ailleurs, si l'on sait des choses, par exemple en psychologie, cela nous protégerait de faire des erreurs. Le savoir au fond, ce serait une garantie contre l'erreur.

Première proposition : on pourrait arriver à faire des choses qu'on ne sait pas faire. De sorte que l'on pourrait conclure : il n'y a pas besoin de savoir pour faire.

La pratique n'a pas besoin de savoir... Mais là, il faut que l'on s'entende vous et moi sur ce que savoir veut dire, pour voir si nous maintiendrons cette proposition quelle que soit la définition du savoir que nous donnerons.

Partons d'une idée simple : le savoir, c'est une manière de penser le monde, "indépendamment du monde". Je sais, par exemple, ce que veut dire "vacances à Tahiti" même si je suis au plus fort de mon travail et/ou que je n'ai ni les moyens, ni l'envie d'aller à Tahiti... Je sais ce que cela veut dire car j'ai de quoi me construire une représentation de "vacances à Tahiti". Je peux penser cette chose. J'ai, de ce point de vue, toujours les moyens d'aller en vacances à Tahiti.

Ici, le savoir se rapporte à la capacité à se représenter des choses, même absentes. C'est à dire des choses qu'éventuellement je ne pratique ni directement, ni concrètement, ni immédiatement, ni vraiment... De sorte qu'à ce niveau de ma démonstration, je peux affirmer au moins ceci : le savoir n'a pas besoin de la pratique...

Mais me voilà bien embarrassé car j'ai démontré l'inverse de ma première proposition : la pratique n'a pas besoin du savoir.

Il faut de toute évidence que je précise ce que pratique veut dire.

Ici, la pratique, c'est le fait de pouvoir faire quelque chose dans le monde, mais quelque chose que j'ai choisi de faire... Car, par exemple, lorsque je respire je ne dis pas que je pratique la respiration, je dis que je respire. Mais si je pratique la respiration artificielle sur la personne évanouie devant moi, alors je dis que je pratique. Et je dirais que telle femme dont l'accouchement est imminent pratique la respiration du petit-chien.

La pratique semble vouloir désigner une gamme particulière d'activités où le sujet est engagé par le biais d'une intention. Cela veut donc dire que si je pratique, je pratique en le sachant.

Dit autrement, je n'aurais pas de pratique sans le savoir. Monsieur Jourdain au départ ne pratique pas la prose car il ne sait pas qu'il en fait. Si je pratique (le maternage, la course à pied, la respiration artificielle, le violon), je le sais, mais cela veut dire quoi "je le sais que je pratique telle ou telle chose"?

Cela veut dire qu'il n'y pas de pratique sans savoir...

Mais reprenons ma formule : la pratique désigne une activité particulière dans laquelle le sujet est engagé par le biais d'une intention. Cela revient à dire que la pratique est une activité non naturelle. C'est pour cela que la respiration ordinaire n'est pas une pratique...

L'expérience, une pratique suffisante...

Par exemple, "élever les enfants", est-ce une pratique ou non? Ne répondons pas trop vite. Écoutons d'abord ceux qui disent que c'est affaire d'expérience.

Traduisons dans leur manière de dire et de penser : l'expérience, c'est lorsque j'ai "suffisamment" la pratique (d'une activité). Il y a ceux qui ont l'expérience, c'est-à-dire une pratique suffisante, et puis les autres qui ne savent pas. Mais là je débouche sur un problème.

J'ai démontré que la pratique n'avait pas besoin du savoir. En conséquence, ceux qui n'ont pas d'expérience, cela ne veut pas dire qu'ils ne savent pas... C'est logique.

Donc dire qu'il y a d'un côté ceux qui ont l'expérience, qui savent et de l'autre ceux qui n'ont pas d'expérience et qui ne savent pas serait une proposition qui ne tiendrait pas la route. Pire, cela pourrait vouloir dire que ceux qui ont de l'expérience (une pratique suffisante) pourraient bien ne pas savoir... Est-ce possible, avoir de l'expérience et ne pas savoir?

Avoir de l'expérience et ne pas savoir?

Il faut prendre des exemples de vrais pratiquants, des gens de haute expérience, qui ne soient pas contestables sur le fait d'être des gens expérimentés dans leur domaine de pratique.

L'intégriste religieux, voilà un vrai pratiquant. L'alcoolique, en voici un autre. Le drogué aussi, voilà un "vrai pratiquant".

Si ces exemples sont exagérés, c'est pour que nous soyons d'accord sur ce que pratique suffisante veut dire, car quand commence une pratique suffisante? Au moins, dans l'excès de pratique, on peut être sûr qu'il y a là un niveau suffisant de pratique pour considérer que l'on puisse parler de personnes d'expérience.

Or, si je regarde de plus près ces trois exemples, il ont quelque chose en commun :

- il n'est pas nécessaire de connaître une théorie de la religion, par exemple la théorie par laquelle Marx démontre que la religion est "l'opium du peuple" pour être un bon pratiquant,
- il n'est pas nécessaire d'avoir une seule théorie du vin, de savoir comment le fabriquer, le sentir, le goûter, de quoi il est fait, bref d'avoir des connaissances en œnologie pour être alcoolique,
- il n'est pas nécessaire non plus de connaître des modèles explicatifs de la psychologie ou de la psychiatrie relatifs à la toxicomanie par usage de drogues pour être et rester un drogué.

Ainsi, pour être un pratiquant de quoi que ce soit, il n'y a pas besoin de savoir des théories scientifiques.

Mais cela ne signifie pas que le pratiquant puisse tout ignorer :

- l'intégriste devra avoir appris par cœur le dogme, et pouvoir le réciter au seul énoncé du numéro de la sourate ou du verset,
- l'alcoolique apprendra dans quel produit se trouve la plus forte charge d'alcool, où le trouver au moins cher, à n'importe quelle heure du jour et de la nuit,
- le drogué apprendra les codes de la rue ; il saura lire une rue pour détecter au premier coup d'œil et à coup sûr où se tient le dealer... et où se tient l'agent.

J'en viens à ceci : dans l'exemple de l'œnologue et de l'alcoolique, l'un et l'autre, l'homme d'expérience et celui formé à la science du vin savent tous deux quelque chose mais ce qu'ils savent est différent. Du savoir chez l'un comme chez l'autre mais pas le même savoir : le savoir du pratiquant n'est pas le savoir du formé. Et la différence est nette.

Dans chacun de mes trois exemples, il y a un savoir qui rend plus libre que l'autre par rapport au réel. Vous pouvez le dire à l'envers : il y en a un qui enferme le pratiquant dans sa pratique, qui l'aliène à sa pratique, dont il ne peut pas sortir aisément, voire dont il ne peut plus sortir :

- le drame de l'intégriste, c'est qu'il n'a rien d'autre à dire de sa religion que de la répéter dans une fidélité névrotique, jusqu'à pratiquer le meurtre dans des répétitions atroces,
- le drame de l'alcoolique, c'est qu'il ne sait rien du vin mais tout de l'alcool, et que lui aussi ne peut que répéter dans des balbutiements horribles,
- le drame du drogué, c'est qu'il ne sait rien du plaisir mais tout du flash, et que lui encore ne peut que répéter dans un dégoût de soi qui effraie.

Conclusion : l'expérience, du savoir qui ignore

Voilà ma conclusion sur ce point de l'expérience comme savoir : l'expérience est une forme de savoir, mais il s'agit d'un savoir qui ignore.

L'expérience rend aveugle à d'autres manières de voir, de penser. Elle conduit à faire passer l'habitude, le sens commun, comme vérité : c'est vrai, la preuve j'y crois, on le dit, ça se fait... C'est ce que j'appelle la morale de la pratique, ce qui sert de bible aux pratiquants. Là où pour des motifs éthiques, nous recherchons, dans le champ médico-social, des praticiens.

II - La formation, une mise en questions du savoir-déjà-là

L'expérience, ça marche tout seul. C'est ce qui en fait le caractère évidemment économique : ça marche parfois bien, parfois mal, mais ce qui est sûr, c'est que ça marche.

L'expérience, en soi, n'est que de l'expérience : du vécu sensible, de l'habitude, de la routine, c'est-à-dire des automatismes (ce qui permet de faire sans penser), parfois aussi du symptôme, quand il s'agit d'une pratique qui se répète et qui produit un effet d'auto-sabotage sur le sujet.

L'expérience ça marche à la morale, comme les voitures marchent à l'essence...

Voici ce qui alimente pour l'essentiel l'expérience, la pratique pratiquante pour reprendre ma formulation : le sens commun, les idéologies dominantes auxquelles nous avons été assujettis, les croyances plus ou moins populaires, le "tout-venant", le "tout-pensant", les "on-dit" mais aussi les "il faut", les "on doit"...

Toute expérience - en tant que pratique suffisante de quelque activité que ce soit - se fonde sur ce terrain. C'est pour cela qu'il n'y jamais de pratique "vide", au sens vide de savoirs, si l'on admet que tout ce sens commun est fait de représentations qui donnent l'illusion de savoir...

À partir de ses idéologies, tout sujet a toujours quelque chose à dire sur tout. Il sait toujours tout sur tout... du moins le croit-il. De même que la nature était réputée (jusqu'à Pascal) avoir horreur du vide, il semble qu'il en aille ainsi pour les humains. Et ce qui comble leur ignorance sont précisément ces éléments de sens commun qu'ils sont sans cesse prêts à utiliser pour expliquer le monde et justifier leurs pratiques.

La perspective d'une professionnalisation, c'est le passage d'une pratique pratiquante à une pratique praticienne. Bien entendu, c'est une formule.

Il s'agit donc de mettre à distance ces principes, dogmes, modèles de prêt-à-penser qui sont toujours disponibles dans notre expérience pour aller chercher d'autres références afin de "justifier" nos pratiques, nos actes, nos interventions sur l'autre, nos initiatives, nos décisions.

Et c'est à ce niveau que se trouvent les deux références qui, pour moi, doivent servir de points d'appui à toute pratique professionnelle : le droit et la science.

Le droit, c'est ce qui vient définir la rencontre avec autrui, l'institutionnalise, oblige chacun à se tenir à sa place dans cette relation, source de tous les dangers pour l'autre et pour soi.

Ces aléas de la relation dont nous parlait si bien Racamier¹ lorsqu'il expliquait que la relation - c'est-à-dire la rencontre immédiate entre deux sujets - pouvait à tout moment avoir trois effets aussi nuisibles l'un que l'autre : l'agressivité, la tendresse excessive, l'angoisse.

La science, c'est-à-dire le détour obligé par la théorie, nous oblige à nous décoller de notre lecture habituelle des événements du réel que nous côtoyons dans la rencontre avec l'autre... Le nounours, dédédé, nin-nin, devient, ce faisant, un "objet transitionnel", par exemple. Il sert à l'enfant à expérimenter le lien entre sa réalité interne exigeante et cette réalité sociale, externe, si exigeante elle-aussi, mais qui ne semble jamais en continuité avec la première... C'est un lieu entre ces deux réalités que vient signifier ce jouet privilégié, parfois ce geste... et c'est pourquoi il convient que les adultes-maternants comprennent bien l'étrange vénération du jeune enfant pour cette chose sale, répugnante du point de vue de la "morale du propre et du sale". Le droit et la science déplacent l'expérience. Ils la déplacent d'un jugement en terme de "beau/laid", "bon/mauvais"... en :

- permis/interdit, légal/illégal pour le droit,
- vrai/faux pour la science, sachant qu'il s'agit là de vérité relative comme toute vérité théorique. Une théorie n'étant vraie que pour autant qu'elle n'a pas été contredite par une autre.

Enfin, le droit et la science s'apprennent. Cela suppose un enseignement. Il faut penser un processus de transmission de ce qui n'est évidemment jamais accessible dans l'expérience.

Une question juridique comme l'autorité parentale ne se trouve pas dans la pratique parentale. C'est d'ailleurs pour cela que certains pères et mères peuvent pratiquer avec beaucoup d'expérience (famille nombreuse) sans savoir où commence et surtout où s'arrête leur "autorité"...

Mais la seule transmission de ces savoirs scientifiques et juridiques, ce que j'appelle l'enseignement, ne suffit pas pour moi à transformer l'expérience en profession. C'est là qu'entre en jeu à proprement parler la formation.

Ici l'expérience, la pratique - confrontée aux théories et au cadre juridique - n'est plus seulement mise à distance, elle est mise en questions, à partir d'une orientation que j'appelle éthique où la question qui se formule est pour moi celle du "juste/injuste".

En effet, ni la théorie ni la règle n'ont obligatoirement une réponse "juste" à la situation du sujet que je rencontre. Et souvent davantage que des réponses, ce dont j'ai besoin pour ne pas enfermer l'autre dans mon propre cadre de pensée et de vie, ce sont des questions.

Mais la profession, c'est aussi un exercice qui se déroule dans le temps et qui fait donc expérience, la fameuse expérience professionnelle. Et là pour moi les choses sont claires : l'expérience professionnelle, quand elle n'est que durée professionnelle, ancienneté, n'est pas un gage éthique acceptable. C'est souvent alors de l'expérience au sens où l'on peut répéter longtemps - et avec conviction - les pires erreurs...

L'expérience professionnelle n'a de sens - au plan éthique - que si elle est travaillée, élaborée, et c'est ce qui constitue pour moi l'un des deux enjeux de la formation continue permanente : élaborer sa pratique.

L'autre étant : actualiser ses connaissances

et l'un ne va pas sans l'autre...

1 - Paul-Claude RACAMIER (s/d), "Le psychanalyste sans divan", bibliothèque scientifique, Payot, 1993



QUELQUES PRÉALABLES THÉORIQUES À LA FORMATION DES ASSISTANTES MATERNELLES

Hana ROTTMAN (psychiatre, psychanalyste)
Placement Familial Thérapeutique de Soisy-sur-Seine

L'élaboration d'un programme de formation destiné aux familles d'accueil de placements familiaux d'enfants ne peut faire l'économie d'une réflexion sur les préalables de ce travail particulier qu'est l'accueil familial d'enfants à titre permanent.

1. Les références

Dans les quelques idées que nous allons développer, nous allons nous référer à deux courants théoriques :

- la théorie psychanalytique nous fournit les notions conceptuelles qui nous permettent de décrire ce que nous voyons fonctionner en placement familial.

Même si l'énumération qui suit se présente comme un catalogue, elle a l'intérêt de montrer qu'il y a, dans la pratique du placement familial, une totale mise en œuvre de la vie psychique (l'inconscient, le refoulement, le déplacement, le symptôme, le traumatisme, le clivage, le déni, le transfert, la répétition, la séparation-individuation, l'agressivité, l'angoisse, la dépression, la réparation, l'identification, la relation d'objet primaire, l'existence des pulsions, des fantasmes, du passage à l'acte, de la fonction thérapeutique de la parole, de l'élaboration, de la représentation, de l'abréaction),

- la théorie du placement familial développée par Myriam David montre que cette pratique ancestrale, considérée d'abord comme naturelle, spontanée et intuitive, a une logique de déroulement qui lui donne un statut quasi scientifique, car explicable, et dans certains cas reproductible et prévisible (par exemple, phases de déroulement du placement, modalités de constitution de l'attachement, manière dont l'enfant rejoue son histoire...)

2. L'objectif du placement familial est double

- Soutenir le développement optimal physique et psychique d'un enfant séparé des siens, de manière à ce qu'en dépit de cette séparation, il devienne un adulte capable de se réaliser sur les plans affectif, intellectuel, sexuel et social, et en cas capable de penser,

- soutenir et traiter la relation parents-enfant chaque fois que c'est possible, et en tout cas soutenir l'élaboration du lien.

3. Les composantes de la fonction d'accueil

- Le premier moteur de l'accueil familial d'un enfant, c'est le désir de l'assistante maternelle, auquel adhère son conjoint : désir d'enfant, désir d'accueil, souvent lié au désir de réparation d'un vécu d'abandon ou de perte personnels, ou déplacé, désir de don et de partage. L'accueil sera la mise en jeu de ce désir tempéré par la loi, l'un des articles de cette loi étant que l'enfant accueilli n'est pas le sien et que l'appartenance de l'enfant doit être respectée et prise en considération en toutes choses.

- La "mère d'accueil" souhaite aider l'enfant en souffrance, et le fait en s'appuyant sur les procédures qui lui ont permis personnellement de réaliser un compromis suffisamment satisfaisant entre les exigences de sa vie consciente et inconsciente, c'est-à-dire avec un style qui n'appartient qu'à elle. Pour aider l'enfant, telle assistante maternelle croit en l'activité avant tout, telle autre met l'explication au premier plan, une autre encore, fin cordon-bleu, a recours aux petits plats.

Derrière l'apparente différence existe une communauté d'approche : toutes sentent la détresse de l'enfant et cherchent à la soulager ; toutes déploient pour cela des trésors d'inventivité. Toutes, dans un accueil réussi, s'engagent inévitablement au niveau affectif et intellectuel (ce qui rend illusoire et dangereuse la recommandation de ne pas trop s'attacher qui est parfois faite aux familles d'accueil) : à travers la satisfaction des besoins physiologiques de l'enfant, les soins corporels, les échanges affectifs, le jeu, les apprentissages, la vie partagée, se créent la communication, la relation, le nécessaire attachement d'où rebondit l'élan vital de l'enfant appauvri ou stoppé par une existence carencée.

4. Les spécificités de la profession d'assistante maternelle

Ce travail est très particulier car il engage la totalité de la personne accueillante et de sa sphère privée. Ses spécificités méritent d'être dégagées :

- Spécificité de l'objet du travail : accueillir et élever un enfant "séparé, en perte de...", derrière lequel rôde la dépression.

En effet, ce qui caractérise tout d'abord l'enfant accueilli, c'est qu'il est hors de son milieu naturel, que dans ce mouvement de séparation, il se vit en train de perdre quelque chose (ne serait-ce que la proximité avec un monde familial), et que ce décollement et cette mise à distance ont quelque chose d'inévitablement douloureux.

Or, dans le travail d'accueil, la "mère d'accueil", l'assistante maternelle comme disent les textes, doit établir le contact avec un enfant en souffrance, entrer en résonance avec lui, s'en approcher suffisamment pour qu'il en soit réchauffé (sans se sentir menacé), avec le risque d'être envahie en retour par la souffrance qu'elle souhaite apaiser ; d'autant plus que, souvent, cette souffrance, elle la comprend pour l'avoir elle-même vécue, il y a longtemps de cela, personnellement ou par identification, même si elle l'a maintenant oubliée, et que c'est là justement l'une des causes, plus ou moins conscientes, de son choix de métier et de son aptitude à l'exercer, mais aussi un de ses points de fragilité.

Ainsi, une assistante maternelle, fille d'un père élevé lui-même en famille d'accueil et auquel elle est très attachée, est sur le point d'accueillir un enfant. Elle lui a aménagé une chambre avec soin, et, la montrant à son père venu lui rendre visite, lui dit : "tiens, regarde, papa, c'est ta chambre !".

- Spécificité de l'outil de travail : soi-même, sa personnalité avec ses qualités et ses failles, ses liens et ceux qu'ils concernent, la manière dont s'est aménagé pour soi le rapport au désir et à la loi, aux grandes règles structurantes et aux interdits socialisants (séparation-individuation, interdit du cannibalisme, de l'inceste).

- Spécificité du lieu de travail : son foyer qui, dans le monde du travail, constitue la sphère privée, inviolable, lieu de repos, de protection et de ressourcement, est justement l'outil et le lieu de travail de la famille d'accueil. D'où sa vulnérabilité, car ce lieu intime est exposé, ouvert : exposé à la souffrance et à l'inquiétude dans le lien avec l'enfant, ouvert au regard des autres... parents des enfants, partenaires de travail...

5. La problématique du placement familial

La problématique du placement familial comporte un certain nombre d'éléments fondamentaux, particuliers, dont la connaissance aide les praticiens à se repérer et à répondre à des situations difficiles :

- l'existence chez l'enfant d'une souffrance de séparation, inévitable, qui survient ici comme dans toute séparation,

- le déroulement, au cours du placement, de phases successives du processus d'intégration et d'évolution de l'enfant dans la famille d'accueil : le temps de l'idylle, le temps de la crise, le réajustement et la poursuite de ces cycles,

- l'existence de troubles propres à l'enfant, liés aux avatars de son histoire personnelle et familiale, aux problèmes relationnels et aux distorsions de son évolution psychique,

- le déplacement dans la famille d'accueil des relations d'objet pathogènes, et la projection des imagos parentales sur la famille d'accueil,

- la tendance à la répétition de la rupture, dommageable autant pour l'enfant que pour la famille d'accueil,

- la rivalité entre les deux familles accentuée par le processus de clivage chez l'enfant.

6. Les risques du métier de famille d'accueil

L'enfant accueilli se comporte un peu comme "l'analyste sauvage" de la famille d'accueil ("sauvage" dans la mesure où la réflexion sur son activité pulsionnelle ne faisait pas l'objet d'une demande de la famille d'accueil, contrairement aux situations de psychanalyse).

En effet, la spécificité des troubles de l'enfant suscite, en réponse, la spécificité de la réaction du milieu d'accueil. La difficulté particulière qui est à l'origine de l'intolérance parents-enfant ayant mené à la séparation va agir dans la relation enfant-mère d'accueil.

Interpellée en ce point de sa vie pulsionnelle, la mère d'accueil va voir ses défenses fortement sollicitées, ou même mises à mal, pour peu que son histoire l'ait fragilisée là. L'enfant vient ainsi raviver une faille recouverte jusqu'alors par le travail de la vie, si l'on n'y a pas pris garde dans le cadre du suivi et de la formation.

Par exemple, il est connu maintenant qu'on peut voir un enfant maltraité dans sa famille d'origine être peu ou prou maltraité dans la famille d'accueil, au grand dam de tous les intervenants sociaux, et de la famille d'accueil elle-même.

Cette répétition, d'abord interprétée comme un manque de chance, ou comme un signe de mauvais choix ou de mauvaise qualité de la famille d'accueil, est l'un des risques du métier de famille d'accueil, ainsi poussée vers le sado-masochisme, ou la rupture du placement.

Il existe donc des risques pour la famille d'accueil :

- risque d'être entraînée dans des fonctionnements psychologiques particuliers en réponse aux difficultés des enfants (répétition de maltraitance ou de séduction, de la fusion, de l'emprise, avec comme corollaire le risque de rupture du placement ;
- remaniement de la famille d'accueil : réaction des propres enfants, du conjoint de la mère d'accueil, des amis de la famille d'accueil....

Ces risques sont le plus souvent prévisibles, évitables, et en tout cas il est possible de les travailler à partir du moment où ils sont connus et reconnus.

C'est à partir de ces préalables que nous semblent devoir être pensés les objectifs, le contenu et la forme pédagogique de la formation des familles d'accueil (sans parler de leur recrutement et de leur suivi).



L'ASPECT CRÉATIF EN FORMATION

Bernadette MAINHAGU-LE TOUMELIN (psychologue clinicienne)
Châteauneuf de Grasse

Comment témoigner de mon expérience de formatrice auprès d'assistantes maternelles?

D'abord en rappelant que leur statut a été créé il y a 21 ans. Ensuite, en relevant que la formation d'assistantes maternelles a également plus de 20 ans d'histoire (certains services n'ont pas attendu la loi de 1992 donnant un caractère obligatoire à ces formations pour les mettre en place, et enfin, à partir de mon cursus professionnel en tant que psychologue dans un service de placement familial...

Des années après, il me semble intéressant :

- de faire un arrêt sur image et de souligner l'évolution tant des contenus des formations que des objectifs des formateurs eux-mêmes, de cette génération de formateurs car, 20 ans, c'est déjà une génération !

- et d'interroger les particularités de ces formations, car après tout est-ce une formation comme les autres? L'anime-t-on comme les autres?

Enfin, si nous nous retrouvons à aborder encore et toujours ces questions, c'est que cette pratique d'accueil familial ne nous laisse pas en paix, nous tous : familles d'accueil, intervenants, formateurs... Alors, autant en parler.

J'ai intitulé ce texte "l'aspect créatif en formation" pour souligner la richesse des propos apportés par les assistantes maternelles, ainsi que l'originalité de leur approche, en soutenant l'idée que le formateur se retrouve parfois en situation d'être instruit par les assistantes maternelles (ce qui viendrait invalider le concept classique de formation où le formateur apporterait un savoir tout fait).

Afin d'éclairer ces différentes notions, je commencerai par présenter un groupe d'assistantes maternelles avec lequel j'ai travaillé durant deux ans, puis une expérience amenée par une stagiaire, et je terminerai par une réflexion sur le concept de formation, et sur le rôle et la fonction du formateur.

Rejoignons le groupe d'assistantes maternelles en formation

Le temps de se quitter approchait. Nous avons travaillé durant deux années, au rythme de deux journées consécutives tous les mois et demi.

Cela avait été pour elles l'occasion de se rencontrer, elles qui ne se connaissaient pas, n'avaient pas suivi de formation... mais, comme celle-ci était devenue obligatoire...

C'était un groupe multifacettes, multicolore, fort sympathique mais très "indiscipliné" comme de nombreux groupes d'assistantes maternelles, et il fallait mettre de l'ordre dans les prises de paroles des unes et des autres. On peut dire qu'elles me donnaient du "fil à retordre" !

Les questions fusaient de toutes parts, chacune y allait de son expérience. C'était le temps de dire sous la forme d'une décharge massive (livraison en vrac, en gros) : je devenais le dépositaire de la pratique professionnelle des stagiaires... Comment allais-je ordonner tout cela ?

Concrètement, je vais reprendre un épisode du début de stage : celui d'une assistante maternelle qui expliquait que l'enfant qu'elle accueillait trouait les pulls qu'elle portait. Cette assistante maternelle était inquiète et interrogative face à cette attitude.

Que penser de ces trous faits par l'enfant accueilli dans le pull tricoté par l'assistante maternelle ? L'insistance de cette assistante maternelle témoignait de son désir de comprendre ce qui poussait cette jeune fille à agir ainsi.

Que nous disait cette stagiaire en évoquant ce pull détricoté, ces mailles dénouées, filées, ce trou, ce nouage impossible... ? Nous nous retrouvions à parler de psychose, de réel, de cet espace du hors sens, impossible à symboliser, donc à imaginer.

Impuissante face au retrait, à l'exil de cette enfant accueillie, il ne restait plus à cette assistante maternelle qu'à se soutenir d'une tentative d'explication. Je tentais de théoriser. La rencontre avec des enfants psychotiques, je l'avais vécue dans le centre médico-psychologique où je travaille : j'avais pu en mesurer les difficultés et éprouvé aussi ce "sentiment de chaos".

Bref, tout cela m'avait poussé à réfléchir et à rouvrir les livres.

Réfléchir, je le faisais aussi dans un groupe de travail où nous abordions les concepts de réel, symbolique et imaginaire, et je peux dire que je m'y cassais les dents. Il n'était pas cependant utile d'en rajouter sur la complexité.

Mise à la place de celle qui était supposée savoir, j'allais le partager, mais mes tentatives de théorisation n'aidaient pas vraiment cette stagiaire.

Est-ce qu'une explication, un savoir, suffisent pour pouvoir vivre au quotidien la souffrance d'un enfant accueilli ?

Avec quel savoir travaillait-elle ? Elle reviendrait mille fois à la tâche pour le forger...

Revenons à présent au groupe d'assistantes maternelles.

Il m'avait donc fallu beaucoup de patience pour qu'elles s'écoutent, pour que chacune trouve sa place, pour que leurs valises restent à l'entrée de ce lieu désaffecté - un hôpital vidé, poussièreux, qui ne vivait plus.

Les accueillir ainsi ! Elles qui ne manquaient jamais d'offrir une tasse de café lors des visites à domicile. Voilà l'image que leur donnait leur employeur, elles qui venaient dans cet hôpital pour la première fois. Quelle image pouvaient-elles donc avoir d'elles-mêmes et, de surcroît de l'enfant qui leur avait été confié ?

Elles se sentaient abandonnées dans ce lieu ; elles le sentaient abandonné par sa famille et l'hôpital. C'est un travail bien difficile que d'accueillir des enfants psychotiques, parfois autistes. Elles travaillaient dans un service d'accueil familial thérapeutique, certaines depuis déjà fort longtemps, et interrogeaient ce terme : thérapeutique.

Mais, poursuivons notre route dans ce stage. Laissons-nous porter par ces artisans de l'accueil en nous penchant, avec notre regard clinique, sur l'histoire qui se tisse....

L'enfant apparaît soudain, il existe enfin, omniprésent dans cette douleur partagée d'une place qu'il n'a pu occuper dans sa famille, d'une place que la famille d'accueil lui a donnée, inventée pour qu'il puisse exister.

Exister. Ce mot vient du latin *existere* (de *ex* et *sistere*) : "être placé" ; avoir une réalité dans l'espace, se trouver quelque part, être, naître, continuer ; ensuite vivre et enfin compter, avoir de l'importance, de la valeur.

Cette difficulté à exister, nous l'avons rencontrée chez B. au travers du cheminement de son assistante maternelle en formation (l'épisode se passe à la fin du parcours de formation).

Deux années durant lesquelles le sentiment d'incompréhension qu'elle manifestait au début, laisse place au silence, à l'écoute, au partage.

Elle s'acharnait à dire, décrire ces morceaux épars, à parler de son isolement - ce qui se conçoit aisément - et puis, le temps aidant, la confiance dans le groupe, au formateur, à elle-même revenue, elle a rassemblé les morceaux en arrivant avec ses poèmes qu'elle m'a demandés de lire à haute voix, au groupe, à elle-même, tant l'émotion était forte.

J'en ai choisi trois ; ils ont été écrits à des moments différents de l'accueil de l'enfant.

Voici le premier, écrit en 1984, alors que l'enfant venait d'arriver dans la famille d'accueil :

*Un étranger dans la maison
Quelle différence quand il y a respect de l'être humain.
Quelle différence quand il s'agit d'un bambin.
C'est à ce moment que le coeur parle
La couleur n'a pas d'importance
L'important c'est d'aimer et de se faire aimer
Le plus dur c'est l'autre qui ne comprend pas
Ou qui ne veut pas comprendre comment lui expliquer?
C'est simple en le laissant de côté
Un jour peut-être son cœur aussi parlera et tout changera.*

Le deuxième texte a été écrit une dizaine d'années après, en 1992.

*Dans quel monde t'évades-tu?
Est-il plus beau que le nôtre?
De ton corps de quatorze ans
Ton petit cerveau s'est arrêté avant
Quand dans ta position de Bouddha
Une main sur chaque oreille
Ton visage grimaçant comme pour
M'amuser, tu arraches d'un coup
Ton soulier, tu cours vers moi pour te
Faire rechausser.
Tu ne connais pas les mots
Mais pour toi quelle importance
Puisque ta vie n'a qu'un sens.
Le plus dur sera le jour où
L'on devra se quitter sans
Se retourner pour ne pas pleurer*

*Toutes ces années que l'on aura partagées
 Je ne pourrai les oublier
 Car c'est toi B. petit Bouddha
 Qui aura donné un sens à ma vie
 Tu fais partie de la misère du monde
 La chance qui n'existe pas pour tout le monde
 Ma chance à moi c'est de t'avoir connu à quatre ans.*

Le premier texte témoigne de la rencontre avec l'étranger, de la découverte de l'autre. Le deuxième rend compte de l'engagement affectif qui s'est installé entre l'enfant et l'assistante maternelle. Il témoigne aussi du vécu au quotidien.

Pour faire exister cet enfant, exister aussi face à lui, cette assistante maternelle s'est soutenue de l'écriture, mettant en mots ce qu'il ne pouvait dire créant ainsi une approche singulière de l'accueil de cet enfant dès les premiers jours. Ces textes ne nous montrent-ils pas le versant thérapeutique de l'accueil familial?

Dans le dernier poème, nous voyons comment l'assistante maternelle permet à cet enfant d'advenir malgré ses grandes difficultés psychiques. Nous assistons à la naissance d'un dialogue. L'assistante maternelle se fait ici interprète, au sens traducteur de langue étrangère, des bruits de l'enfant. Ce texte a été écrit en fin de formation.

"Clin d'œil"

*Je te regarde, tu me fascines
 Une cuillerée dans une main
 De l'autre, le pouce sur l'oreille
 L'index sur l'œil, tu me fixes
 Tu t'approches, gr.. gr.. gr.. tu me dis,
 Tu t'assois face à moi, ré... ré.. tu répètes
 Tu te caches derrière le carton du cahier
 Coucou, je te souffle, ta tête couchée
 Sur la table, tu caresses ton œil.
 Avec la cuillère, te bouches l'œil
 Avec le creux de celle-ci.
 Ré.. ré.., tu relèves à nouveau le carton
 Pour en faire un jeu de cache-cache
 Je prends ta main, la frôle
 Tu souris yé.. yé.. yé.., tu redresses la
 Tête, tu me regardes écrire.
 A nouveau, tu te caches, toujours le pouce
 Sur l'oreille, tu touches ton nez, é.. é...
 Re... reeee, je t'invite, tu rigoles d'un
 Beau sourire. A quoi penses-tu, ton
 Regard perdu dans le néant?
 Tu t'amuses, gou.. gou.. gou.., doucement
 Tu recommences et cela peut durer, durer...
 D'un seul coup tu te lèves
 Et va te servir un verre de lait.
 Le charme est rompu jusqu'à la prochaine fois.*

Dans son ouvrage "Vers la parole", Marie-Christine Laznik Penot évoque ce premier travail de traducteur avec les enfants autistes. Il permettra aux autres (la mère par exemple) de regarder l'enfant autrement... "Regarder l'enfant dans sa brillance de flamme là où il n'y voyait parfois plus que déchet".

Retrouver cette illusion anticipatrice, c'est trouver une aptitude à entendre une signification là où il n'y a peut-être que masse sonore. Y croire est nécessaire. Winnicott, lui, parlait de folie nécessaire des mères... et j'ajouterai dans ce cas-là folie nécessaire des assistantes maternelles.

Car qu'est-ce que former?

Former, c'est créer, faire naître dans son esprit, donner l'être et la forme. C'est également faire exister un ensemble, une chose complexe en arrangeant des éléments.

Pour que les accueillants s'approprient la formation, ne faut-il pas qu'ils créent leur histoire d'accueil à partir d'outils forgés par eux-mêmes, outils méconnus ou ignorés?

Former des assistantes maternelles, n'est-ce-pas leur permettre d'écrire de manière personnelle, leur histoire, celle de la rencontre éphémère avec un enfant. Cet enfant naîtra de cette rencontre comme le dit cette assistante maternelle dans ses poèmes, mais auparavant, elle-même devra inventer ses outils, et la tâche du formateur sera de conduire les stagiaires à dire leur travail au quotidien afin de donner du sens à leur pratique.

J'évoquais au début le rythme des rencontres et leur durée. Ce choix permet au formateur d'assurer un continuum dans son travail, et permet davantage aux assistantes maternelles d'entrer dans un processus de réflexion. Le groupe mature ; il construit un cadre de travail.

La notion de temps en formation est essentielle pour permettre aux assistantes maternelles d'élaborer leur pensée. On observe différents moments : celui du flot des mots (fonction miroir du groupe : être entendu par ses pairs), celui de l'écoute des autres stagiaires (on peut s'intéresser à l'exemple cité car il fait résonance), enfin celui de la compréhension/élaboration (chacun trouve du sens à sa pratique - exemple de l'assistante maternelle qui apporte ses textes).

Parlons maintenant du formateur, de son rôle, de ses objectifs.

Si nous reprenons le Robert, former, c'est "donner une certaine forme, façonner en donnant une forme déterminée...". Quel modèle le formateur va-t-il utiliser pour mener à bien sa mission? Quelles vont être sa démarche, ses options, ses appartenances théoriques?

Suffit-il de posséder les techniques d'animations de groupes et d'avoir les connaissances sur le développement psychologique de l'enfant, sur la complexité de la situation d'un enfant séparé de ses parents, de parents séparés de leurs enfants, sur la complexité de la situation d'une famille d'accueil dont l'équilibre est remis en question par l'arrivée de nouveaux venus, pour qu'une formation d'assistante maternelle soit menée à bon port?

J'ai pour ma part, en parallèle à mon travail de formation, opté pour le maintien d'une pratique clinique auprès d'enfants.

Entre formation et écoute clinique, comment aborder la formation, comment écouter les assistantes maternelles? Avec quelle image de cette population, le formateur va-t-il travailler? De quelle place parle-t-il lorsqu'il s'adresse à des assistantes maternelles?

N'est-il pas nécessaire qu'il garde une certaine neutralité afin que les stagiaires puissent s'exprimer le plus librement possible?

Cette liberté est-elle toujours possible lorsqu'on s'adresse à son employeur ou intervenant en placement familial?

Car, dans le fond, à quoi sert une formation? Pour n'en citer que quelques effets :

- à améliorer la prise en charge des enfants accueillis,
- à modifier la représentation des places de chacun,
- à ne pas courir les uns contre les autres mais les uns avec les autres, avec l'idée d'un parti pris, celui de l'enfant.

C'est enfin reconnaître dans l'accueil familial un terrain en friche, un parcours non balisé.

Le formateur a un rôle de contenant : c'est la permanence de cet animateur qui rassurera aussi les assistantes maternelles quant à leur possibilités d'expression.

Le formateur a une fonction clinique (il travaille aussi avec le transfert,) au sens où il doit être le garant de ce lieu de parole par rapport à des dérapages éventuels et personnels des stagiaires.

Il faut que les assistantes maternelles se sentent écoutées pour pouvoir parler. En effet, il n'est pas rare, lors des présentations des stagiaires durant les premiers jours, que des éléments très personnels de leur histoire apparaissent, par exemple dans l'énoncé des motivations.

Il en est souvent de même lorsque l'on parle d'adolescents. On observe des parallèles entre les difficultés des adolescents accueillis et celles des adolescents de la famille d'accueil.

Le rôle du formateur sera de rétablir ce dedans/dehors, de permettre une forme d'étaiyage du vécu, du décrit, du ressenti.

A ce titre, je soutiens que la formation des assistantes maternelles ne s'anime pas comme une autre formation (les stagiaires n'ont pas de formation de base et créent avec le formateur une forme d'alliance).

Prendre soin des stagiaires, c'est savoir que la formation est un lieu où l'on s'expose et où l'on peut réveiller certaines souffrances, sachant qu'elles ne sauraient être traitées dans ce lieu. Il convient d'en tenir compte.

Et pour conclure...

Prenons le temps de nous arrêter sur cette expérience de formateur, laissons-nous surprendre, car n'est-ce pas dans la marge, dans les coulisses de ce programme de formation que l'on perçoit le fonctionnement de ces partenaires de l'accueil familial?

A quel point de rendez-vous se croisent les chemins formateurs/assistantes maternelles, si ce n'est au carrefour de leur expérience pratique et clinique?

Ce carrefour, n'est-il pas le seul lieu d'une co-formation possible entre les différents intervenants en accueil familial?

UN BILAN DE FORMATION

**texte collectif rédigé par des assistantes maternelles
ayant suivi les 120 heures de formation obligatoire**

A l'issue de la formation de 120 heures suivie récemment par un groupe d'assistantes maternelles, celles-ci ont souhaité en dresser le bilan et en tirer des conclusions, à leur manière et de leur point de vue, au-delà et indépendamment de l'évaluation effectuée avec le formateur lors de la dernière journée.

Ce que nous a apporté la formation :

- le travail en groupe,
- l'envie d'aller plus loin,
- la constatation de notre isolement,
- la constatation du manque de relation avec le service,
- des méthodes pédagogiques.

A partir de la formation, nos souhaits, nos revendications :

- des lieux de rencontre,
- une amélioration des rapports avec le service,
- une reconnaissance totale de notre profession,
- participer obligatoirement aux synthèses,
- travailler avec un référent,
- nous donner les moyens de notre action,
- être écoutées et entendues par le service,
- participer aux réunions d'information des assistantes maternelles nouvellement agréées,
- être mieux informées au niveau social (salaires, congés payés, etc...).

Plus largement, nos besoins, nos envies :

- communiquer entre nous, et avec d'autres départements,
- continuer après cette formation à nous rencontrer, échanger,
- instaurer des journées d'étude à thèmes,
- travailler en partenariat avec le service.

Nous n'avons pas seulement besoin de conseils, mais d'une véritable écoute qui nous renvoie à nos propres ressources.

C'est pourquoi ces rencontres mensuelles de formation ont été très riches :

- riches des différentes personnalités,
- riches des différents vécus,
- riches en tolérance, en prise de parole, en écoute que nécessite une vie de groupe,
- riches en apports théoriques, en informations reçues,
- enfin, riches de la conduite de cette formation par son formateur permanent.

Nous n'avons pas l'habitude de nous retrouver pour réfléchir, travailler ensemble. Vous connaissez notre isolement... Les rencontres mensuelles de cette formation ont donc offert un lieu de travail et de réflexion adapté à nos besoins.

Les premiers mois ont permis la mise en confiance que chacune devait opérer par rapport aux autres, la mise en confiance envers la formation, et la mise en confiance envers le formateur qui était là comme un outil, une aide à notre service.

Cette formation était une invitation à nous dire dans notre pratique, et cela touche notre intimité, notre personnalité, nos façons de réagir, les difficultés que nous portons, nos angoisses... que nous ne voyons pas toujours.

Une approche en douceur, un respect, une réflexion de chaque parole, de chaque témoignage, de chaque situation, surtout lorsqu'elle semblait bloquée, a été nécessaire.

Le formateur nous semble avoir bien navigué dans ces différentes sphères... tantôt nous invitant à aller plus loin, tantôt nous aidant à retrouver une bonne image de nous-mêmes, de notre pratique.

Sa joie de vivre, sa bonne humeur, son humour, les petites histoires illustrant un vécu et apportant un plus... les apports de lecture, de connaissance qu'il nous a offerts tout au long de cette formation contribuent à tout un élargissement.

Partir de notre vécu, de notre pratique, et élargir peu à peu par une connaissance des recherches psychologiques, des courants de pensée qui circulent dans le monde de l'éducation... a été apprécié de toutes.

Chacune a pu s'y retrouver, mieux se comprendre, y puiser des réflexions nouvelles, modifier certaines images ou engager un questionnement...

Les réflexions qui vont suivre constituent une base de travail pour l'avenir.

La continuité de la formation est nécessaire. Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'avoir rempli notre obligation. Nous avons envie de continuer à vivre cet espace de rencontre, de parole, de réflexion avec une personne extérieure.

Nous désirons que ce travail devienne une profession :

- pour sortir de l'isolement,
- pour n'être plus des individus éparpillés,
- pour instaurer des règles, une manière de faire, éviter les débordements,
- pour que cette profession se construise et évolue davantage,
- pour améliorer notre pratique, devenir des partenaires,
- pour nous associer au travail, aux recherches, aux différents projets du service.

Nous sentons le désir de changement qui s'opère dans le service et nous voulons prendre la place nécessaire à notre travail de collaboration et d'élaboration. Il y a encore beaucoup à faire pour que notre travail soit reconnu comme une véritable profession. Il y a des habitudes à changer de notre part, de la part des services et des politiques.

Les difficultés sont multiples :

- les membres du service vivent au quotidien la difficulté, la lourdeur, la douleur des dossiers,
- nous vivons au quotidien les difficultés, les souffrances, les avancées des enfants.

C'est un grand décalage !

Ce décalage génère bien souvent des idées toutes faites, des appréhensions, qui faussent les contacts. A la longue, chaque partie est affectée dans sa pratique. Il nous apparaît important d'en être conscient et de le travailler.

C'est pourquoi nous désirons que chaque situation soit réfléchie, pensée ensemble et que l'on se donne les moyens de notre action. Ainsi, il n'est plus possible de vivre certains placements dans l'urgence, sans un représentant du service. Il en est de même pour les séparations non préparées, pour les visites chez le juge... La présence des intervenants est indispensable.

Tout ce qui se dit est important dans ces moments, et devient un support du travail ultérieur, notamment pour reprendre avec l'enfant : "Tu te rappelles chez Monsieur le Juge...".

Cette présence est vraiment importante pour l'enfant, chacun devant rester à sa place. Sinon, l'occasion nous est donnée d'être "toute puissantes", et la référence au service s'estompe. D'où l'intérêt de travailler avec un référent.

De notre part, nous devons être plus exigeantes envers le service, le solliciter davantage, ne pas nous contenter de son débordement. Car c'est souvent ce que nous entendons, et notre réaction pour la plupart d'entre nous est alors de ne pas déranger.

Nous aussi, dans notre quotidien, nous sommes débordées par une multitude de choses à faire... et pourtant nous répondons présentes lorsque nous sommes sollicitées rapidement pour un rendez-vous. Et nous ne voulons plus entendre que nous sommes payées pour ça !

Le débordement, même s'il est réel, est aussi une façon de masquer les problèmes d'organisation et de remise en cause auxquels chacun, chacune d'entre nous est confronté. Nous avons besoin de recevoir les différentes notifications à temps : calendriers des visites ou autres...

Notre réponse, en tant que professionnelles, serait de ne pas remplir la fonction, de ne pas répondre à la demande, tant que nous ne sommes pas en possession du document nous garantissant la légitimité.

Mais cette attitude est très difficile, car nous sommes en prise avec le quotidien. Une visite aux parents ratée, un rendez-vous annulé parce que nous n'avons pas le document, nous donneraient le sentiment de pénaliser l'enfant. Et c'est bien parce que nous avons du mal à être fermes que les retards, les oublis perdurent.

Un autre plan nous semble devoir évoluer : il y a d'une part un personnel spécialisé, éducatif, psychologique qui a l'habitude de la parole, de la rencontre ; d'autre part le langage des assistantes maternelles fait d'observations, d'émotions, d'interventions rapides dans le quotidien...

Il nous faudrait travailler ensemble afin d'homogénéiser nos intérêts envers l'enfant, partager notre professionnalisme afin de réduire au maximum la distance qui nous sépare.

Nous espérons obtenir qu'un groupe de paroles, et qu'un travail de formation régulier amoindrissent cette distance.

Lors des réunions de synthèse, c'est une équipe qui se réunit, parfois après concertation. De son côté, l'assistante maternelle, qui vit 24 heures sur 24 avec l'enfant, est seule face à cette équipe. Pour peu que ses intuitions, son ressenti, ce qu'elle a imaginé pour l'enfant... ne correspondent pas, il lui est bien difficile de faire entendre sa voix, surtout lorsqu'elle n'est même pas conviée à ces réunions !

Nous aimerions un peu plus de confiance de la part du service et ne plus attendre dans le couloir que l'on veuille bien nous appeler. Certaines d'entre nous ne savaient même pas ce qu'était une synthèse avant la formation.

Nous ne pouvons plus accepter le hall du foyer de l'enfance comme lieu d'accueil pour les visites enfants-parents. C'est un sujet que nous voulons travailler avec le service. Quel lieu, quel accueil offrons-nous aux trois parties en présence?

Ces visites sont importantes, et peuvent être douloureuses ou violentes. Le cadre offert à ces visites illustre le manque de soin, de réflexion, de moyens... De plus, pour certaines visites, la présence d'une personne du service est plus que nécessaire, elle est indispensable. D'où l'intérêt d'avoir un référent.

Ce lieu pourrait être également un lieu d'accueil pour que les assistantes maternelles puissent se retrouver, échanger, se ressourcer...

Sur le plan social :

- nous voudrions percevoir nos congés payés en une seule fois et non répartis sur l'année, afin de partir en vacances et de confier les enfants aux colonies de vacances ou autres...
- si nous devons être un jour licenciées, nous devrions cotiser à l'assurance chômage, ou avoir la garantie de l'emploi jusqu'à la retraite.
- nous souhaitons recevoir la documentation concernant notre profession (lois, conférences...)

En ce qui concerne les agréments :

- nous demandons pour les assistantes maternelles le désirant, et ayant la structure d'accueil suffisante, un agrément de secours. Un réseau pourrait être créé afin que les enfants connaissent déjà leur famille d'accueil de remplacement.
- nous souhaitons que les maris soient davantage reconnus, bien que ce soit l'assistante maternelle qui soit rémunérée. Les maris font un travail d'équilibre vis-à-vis de l'enfant accueilli.
- nous demandons à savoir sur quels critères est décidé de placer un enfant chez telle ou telle famille d'accueil.
- nous ne comprenons pas le recrutement d'assistantes maternelles alors que certaines d'entre nous ont deux ou trois agréments et n'ont qu'un enfant accueilli.
- lors de la demande d'agrément, il faut avoir d'autres revenus pour faire ce travail. Demande-t-on à un salarié d'un autre secteur d'avoir d'autres revenus?
- concernant les assistantes maternelles nouvellement agréées, nous souhaiterions participer à la réunion d'information avant le recrutement, afin de leur apporter notre expérience, notre soutien... qu'elles puissent oser nous poser les questions qu'elles n'oseraient pas poser au service.

Voici donc de premiers constats... Cette formation a été très fructueuse, très bénéfique. Elle stimule le réveil de chacune, dans sa prise de parole et d'exigence...

C'est un début, et nous souhaitons continuer ce travail de réflexion, mais avec le service !

LA FORMATION DES ASSISTANTES MATERNELLES : UNE AUTRE FACON DE QUESTIONNER LE SENS DU PLACEMENT D'UN ENFANT

Nicole LAMOUREUX (responsable pédagogique)
Institut Régional du Travail Social de Reims

Les familles qui s'engagent dans l'accueil à domicile ont à gérer, entre autres, deux phénomènes qui influencent leur travail : l'individualisation de la prise en charge à travers l'adaptation aux besoins de la personne, et l'isolement du salarié qui travaille à domicile.

Dans le champ de l'accueil familial d'enfants, ce sont les assistantes maternelles qui assurent, chez elles et dans leur propre famille, l'accueil d'enfants séparés de leurs parents sur décision judiciaire ou administrative.

L'individualisation de la prise en charge n'est pas propre aux familles d'accueil et concerne les grands secteurs du social et de l'éducatif. Elle est le corrélat de ce qu'il faut bien appeler le retour du sujet" : après une période où les organisations ont eu tendance à davantage se centrer sur leur propre fonctionnement plutôt que sur les personnes dont elles avaient la charge, on peut parler, par analogie avec Alain Touraine, du retour de l'acteur. "On remet l'enfant, l'élève, la personne au centre de la prise en charge¹".

Toutefois, si l'individualisation concerne aussi bien les foyers, instituts et services que les familles d'accueil, ces trois types d'acteurs tentent d'y répondre avec des moyens différents. Ainsi, les institutions doivent mettre en tension permanente les contraintes d'une organisation collective, incluant la multiplicité des cultures professionnelles, avec la nécessaire individualisation d'une prise en charge.

Les familles qui accueillent des enfants ont à gérer ce qui naît de la rencontre entre le modèle explicite ou implicite qui organise leur vie familiale, et l'étrangeté singulière qu'apporte un enfant venu d'ailleurs.

Par contre, l'isolement reste l'apanage de ceux qui travaillent chez eux, au milieu des leurs. Il est bien sûr relatif selon les équipes et les services, mais globalement les assistantes maternelles se déclarent souvent "en panne d'écoute et d'aide par rapport à l'enfant accueilli, de prise en compte de leur parole, ce qui va de pair avec le constat de n'être que la cinquième roue du char²" et s'estiment ainsi, très peu reconnues.

Au vu de ces constats, la formation des assistantes maternelles vise la mise en place d'un espace et d'un cadre propices au partage de l'expérience, à partir des pratiques d'accueil d'enfants et d'adolescents, et à la construction de cette expérience par sa confrontation avec un cadre juridique, institutionnel, théorique et clinique.

I - La formation des assistantes maternelles

La formation des assistantes maternelles ne constitue pas un temps à part de la vie de ces professionnelles, ni d'ailleurs de l'institution qui les emploie. Il s'agit d'un temps fécond pour analyser ce que vivent l'assistante maternelle et sa famille dans les liens entretenus avec l'enfant, ses parents, le dispositif, mais aussi pour réfléchir aux enjeux des séparations et des reconstructions, autour du sens à donner au placement d'un enfant.

1. Quel sens pour le placement?

L'interrogation fondamentale qui nous anime est celle du sens que prennent placement et accueil, et, partant de là, quelle place, quel rôle, pour les acteurs de ce dispositif et quelle articulation entre eux?

Le placement d'un enfant est d'abord, et avant tout, une mesure de protection. Mais une fois prononcé par un juge, dans son ordonnance, le placement devient un accueil. Pour reprendre des propos d'Ignacio Garate-Martinez sur le rôle du travailleur social, le placement d'un enfant doit pouvoir se constituer comme un "recours pour la parole³" de cet enfant.

"Cette parole, souvent restée en souffrance et dont les mots manquants sont autant de symptômes, d'errances et de passages à l'acte, ne peut pas être remplacée par la définition aliénante d'un bien pour l'enfant, définition qui viendrait remplacer son accès à la parole⁴".

Comment répondre à un enfant, qui a "besoin d'être institué pour advenir, comme on dit, comme humain, comme sujet, et pour se reconnaître parmi les hommes⁵"?

Maurice Berger nous invite à considérer que "le seul lien utilisable pour le psychisme est un lien de pensée : ce qui compte, c'est la représentation que l'on a de l'autre et des expériences vécues avec lui, et non pas un lien de proximité corporelle⁶".

Or, les assistantes maternelles, dans leur énoncé même, remplissent une fonction de maternage. Sans que cette fonction induise une exclusivité, elle les place tout de même dans un rôle "enveloppant", et de proximité par rapport au corps de l'autre.

Comment définir cette fonction de maternage, sinon en reprenant quelques-unes de ces grandes caractéristiques, entre autres, répondre aux besoins primaires de l'enfant, mais aussi : "savoir protéger, générer un climat sécurisant et rassurant, savoir écouter, accompagner, prendre du temps, savoir positiver et encourager⁷".

Dès lors, comment aider les assistantes maternelles qui engagent leur savoir-faire et leur être dans la relation avec un autre sujet? Comment les soutenir dans cette difficile rencontre avec cet autre, qui vient d'ailleurs, alors même que cette rencontre se déroule au cœur même de leur famille?

Face à cette rencontre, leur tentation pourrait être de reproduire à l'identique ce qu'elles ont transmis à leurs enfants, sans prendre en compte la spécificité de l'enfant séparé.

2. L'ossature pédagogique de la formation

A partir de ces interrogations d'ordre éthique et des réalités des suivis de placement, la formation des assistantes maternelles ne peut se réduire à une transmission de savoirs, aussi bien ficelée serait-elle.

Nos références pédagogiques sont celles de la "méthode inductive" qui consiste à partir du vécu et de l'expérience d'accueil des assistantes maternelles pour élaborer les liens entre :

- les motivations socioculturelles, psychologiques et économiques qui les amènent à se porter candidates à l'accueil d'un mineur, dans leur propre famille,
- la manière dont elles pratiquent leur métier, à travers la compréhension du comportement de l'enfant accueilli, et à travers les réponses et les attitudes éducatives qu'elles lui proposent,
- la façon dont elles se situent par rapport aux autres acteurs du dispositif d'accueil,
- les effets repérables de l'accueil d'un mineur sur elles-mêmes et sur leur famille,
- la place que ce mineur occupe dans leurs dynamiques personnelles et familiales.

Mais l'utilisation d'une pédagogie inductive ne signifie pas pour autant l'absence de contenus. En tant qu'organisme de formation, nous inscrivons cette action dans le cadre de la loi du 12 juillet 1992 qui fixe les axes et les thèmes de travail de la formation obligatoire de 120 heures.

Aussi, les apports sur le développement de l'enfant et de l'adolescent, sur les troubles qui peuvent se manifester, sur le cadre de la prise en charge et sur la dynamique particulière liée au placement et à l'accueil, sont utilisés pour faciliter le repérage d'une place par l'assistante maternelle, et pour l'inviter à donner sens et consistance aux aspects éducatifs et affectifs de son rôle.

Il ne s'agit pas de transformer les assistantes maternelles en thérapeutes-bis, mais de les sensibiliser aux particularités de l'enfant qui leur est confié et de les inviter à cheminer à côté de lui. Il nous apparaît de plus en plus que l'assistante maternelle peut jouer, grâce à sa proximité avec l'enfant, un rôle de témoin vigilant et bienveillant de ses évolutions.

Enfin, à partir des échanges qui se nouent entre les participants et les différents acteurs d'un dispositif général d'intervention auprès de l'enfant et de la famille (juge des enfants, pédopsychiatre, représentant administratif...), la formation vise l'appropriation d'une place par l'assistante maternelle dans la compréhension des places et des rôles de chacun.

Mais si nous repérons des effets produits en ce sens par la formation de 120 heures, il nous apparaît indispensable de soutenir que les changements ne sont effectifs et durables que s'ils mobilisent le cadre institutionnel employeur et questionnent l'ensemble des pratiques des différents acteurs de la prise en charge.

Pour ce faire, nous avons mis en place au moins deux types de moyens qui nous semblent, à ce jour, insuffisants, même s'ils contribuent aux déplacements et remaniements des rapports entre les différents acteurs : les comités de pilotage et des journées d'étude.

3. Les comités de pilotage et les journées d'étude

Les comités de pilotage sont des instances départementalisées, créées entre l'employeur des assistantes maternelles et l'organisme de formation.

Autour de la table, une ou deux fois par an, siègent des représentants de l'employeur, des assistantes maternelles, des travailleurs médico-sociaux et des formateurs impliqués.

Au-delà du bon fonctionnement de la formation, du traitement des besoins en formation, ces comités ont pour rôle de réfléchir aux différents moyens de sensibiliser l'ensemble des intervenants aux effets que produit la formation sur les assistantes maternelles et aux questions qu'elles peuvent adresser à tout un dispositif.

Le comité de pilotage peut s'auto-saisir et organiser toutes les manifestations qui lui semblent utiles à la poursuite de ces objectifs.

Venant s'ajouter aux comités de pilotage, les journées d'étude organisées par l'IRTS de Champagne-Ardenne ont une vocation inter-régionale et pluridisciplinaire.

C'est une occasion pour différents types d'employeurs, d'intervenants dans des champs aussi variés que la protection de l'enfance, la protection judiciaire de la jeunesse et l'éducation spécialisée, de se rencontrer et d'échanger en dépassant les frontières départementales et institutionnelles.

II- L'indispensable reconnaissance

La formation, les comités de pilotage et les journées d'étude contribuent au processus de professionnalisation des assistantes maternelles et, par là-même, de l'accueil familial dans son ensemble.

Ceci dit, ces moyens ne peuvent, à eux seuls, suffire à inscrire l'assistante maternelle dans le dispositif, et encore moins dans le travail en équipe.

Dans le processus de professionnalisation dans lequel sont engagées les assistantes maternelles, avec des différences de l'une à l'autre, de nombreux écueils apparaissent qui, de près ou de loin, touchent à la reconnaissance de l'assistante maternelle par son employeur et par ses collègues de l'équipe.

Cette reconnaissance nous paraît pourtant indispensable car elle conditionne la façon dont l'assistante maternelle va se repérer symboliquement par rapport aux autres acteurs du dispositif. Pouvons-nous pressentir que le repérage qu'elle pourra faire de sa place aura des incidences majeures sur ses relations avec l'enfant et sa famille, et avec les autres acteurs du dispositif?

Arrêtons-nous donc sur cette question de la reconnaissance, en distinguant ses aspects formels de ses incidences plus imaginaires.

Un premier élément constitutif de la reconnaissance se situe dans l'appartenance à une institution, à travers des manifestations formelles. Les signes d'appartenance d'un salarié à son service passent, au moins, par la feuille de paye, la progression indiciaire, la visualisation de sa place dans un organigramme, et le partage de temps et d'espaces communs avec l'ensemble du personnel de l'institution.

Comment se situent les assistantes maternelles par rapport à ces signes?

La précarité de leur statut leur ôte, de fait, la progression indiciaire, la possibilité d'évoluer ailleurs et dans une autre fonction, du moins jusqu'à ce jour et sans préjuger des résultats des négociations en cours⁸.

Le partage de temps et d'espaces communs reste éminemment problématique dans nombre de services qui pensent, parfois, à inviter les assistantes maternelles... pour l'arbre de Noël. Quant à partager régulièrement un bureau, un temps de réunion d'information, une tasse de café, une place au restaurant du service...

Au-delà des signes d'appartenance énoncés ci-avant, tout processus de communication contient, lui aussi, des éléments dont la nature peut renforcer ou dénier la reconnaissance de la place et du rôle d'une catégorie d'acteurs. "Ces éléments, au nombre de trois, sont mis en œuvre à chaque fois qu'un échange d'informations doit s'effectuer entre deux ou plusieurs acteurs : la légitimité de la parole que l'on profère, la crédibilité de sa parole, la capacité d'influence que l'on a, à travers cette parole⁹".

Observons d'un peu plus près comment, là aussi, se situent les assistantes maternelles.

1. La légitimité

Les textes de loi de 1977 et 1992 ainsi que le contrat d'accueil légitiment la place et la parole de l'assistante maternelle pour ce qui se rapporte à "l'observation du comportement, de l'évolution et des besoins de l'enfant qu'elle accueille¹⁰". Toutefois, elle ne dispose pas encore de lieux institués d'échanges pour exercer cette parole avec les autres intervenants.

La participation de l'assistante maternelle à des réunions d'évaluation et de synthèse, à des instances collectives et pluri-professionnelles reste encore problématique et l'énonciation de sa parole se situe surtout dans une relation individuelle, principalement avec le référent de l'enfant accueilli. La rencontre de travail avec le référent est souvent légitimée par la seule rédaction du rapport au juge ou par le "gros pépin" en famille d'accueil.

2. La crédibilité

Pour être entendu, le locuteur doit être "jugé crédible, c'est-à-dire, au fond, apte à dire le vrai¹¹". Or, au départ du métier, les assistantes maternelles sont en général dans le savoir-faire, en même temps que leur être est engagé par, et dans la relation avec l'enfant.

Par ailleurs, le dispositif de suppléance induit une rivalité imaginaire plus ou moins forte entre elles et les parents de l'enfant accueilli, alors même que ce dispositif ne fait pas forcément le choix de médiatiser cette rivalité.

Ces éléments ne jouent pas en faveur de la "crédibilité" des assistantes maternelles qui sont souvent jugées de parti-pris et intolérantes vis-à-vis des parents des enfants.

3. La capacité d'influence

C'est donc dans ce contexte d'un processus de professionnalisation inachevé, tissé par des questions statutaires, d'organisation de la profession, du travail en équipe, que va se situer la capacité de chaque assistante maternelle à influencer son interlocuteur le plus proche, en l'occurrence le référent de l'enfant, et d'accepter à son tour d'être influencée par la parole que ce référent lui adresse.

Or la relation qui se met en place entre travailleur social et assistante maternelle est une relation où la dissymétrie souvent perceptible, en tout cas à chaque fois que le référent est coiffé de la double casquette du contrôleur et de l'accompagnateur, hypothèque le travail d'équipe.

Le contrat, signé entre l'assistante maternelle et le représentant de l'employeur, n'est pas forcément la garantie d'un travail d'équipe entre elle et le référent. Celui-ci commence dès la signature, à travers l'installation d'un processus dont la visée essentielle est "l'alliance¹²" de travail à condition que chaque partie en ait, soit l'intuition, soit la conviction.

A contrario, le sentiment de solitude face à l'enfant, la demande de reconnaissance, la difficulté pour appartenir à l'institution, toutes choses exprimées par les assistantes maternelles en formation, ne semblent pas aller dans le sens d'une alliance de travail.

En conclusion, si la formation des assistantes maternelles permet à celles-ci de mieux se situer en tant que professionnelles dans un dispositif de prise en charge, elle ne peut à elle seule, bien évidemment, produire du travail d'équipe et la reconnaissance nécessaire à chaque acteur.

Le cadre employeur, de son côté, peut se mobiliser pour en réunir les conditions. D'ailleurs, lorsque c'est le cas, les différents acteurs s'en félicitent largement, ce qui donne une autre tonalité aux différentes rencontres, en permettant aux participantes de ne pas rester dans la plainte.

Mais, pour que le sens du placement d'un enfant puisse être régulièrement interrogé, aussi bien dans les réunions de synthèse, dans les formations d'assistantes maternelles, dans des groupes de parole..., il est nécessaire de trouver, à côté des conditions institutionnelles et organisationnelles, ce que nous pourrions nommer, un peu rapidement, un désir de cheminer vis-à-vis de sa pratique.

Franchissons un pas de plus, et postulons que de cheminer ensemble vis-à-vis des pratiques d'accueil, d'accompagnement et de formation, pourrait bien constituer le cadre théorique et clinique traitant le lien entre l'enfant et ses parents. Pour emprunter à l'IFREP le fil rouge guidant ses journées d'étude sur la formation en accueil familial¹³ : à quand la co-formation?

1 - Marc Fourdrignier - "L'évaluation dans son contexte socio-politique", in Journées sur l'évaluation, 1996, CERASQ/IRTS Champagne-Ardenne

2 - Nicole Lamoureux et Marie-Claude Martinez - "La formation des assistantes maternelles : histoire d'en parler", 6ème congrès de l'EUSARF, septembre 1998

3 - Ignacio Garate-Martinez - "Parole d'expert, parole de médiation, obscénité du dire, pudeur de l'écrit", in Le Nouveau Mascaret, n° 46, avril 1997

4 - Ibidem

5 - Benoît Van der Elst - "Antigone et la loi", in Les moissons de l'accueil familial, Actes des journées d'étude sur l'accueil familial CERASQ/IRTS Champagne-Ardenne

6 - Maurice Berger- "Les difficultés à effectuer une séparation", in Maltraitance : maintien du lien? Sous la direction de Gabel, Lebovici, Mazet, Fleurus, 1995

7 - Marie-Noëlle Duquesnois - "La fonction de maternage dans les institutions" dans le cadre de la préparation des journées d'étude "L'adolescence et la suppléance familiale/parentale", organisées par le CERASQ/IRTS Champagne-Ardenne, Reims, novembre 1998

8 - Nous faisons allusion aux discussions en cours, pour les centres de placement familial spécialisé, qui visent à définir une annexe 11 à la CCNT de 1996 propre aux assistants maternels

9 - Patrick Marchandau - "Ce que communiquer veut dire". Sciences Humaines, n° 51, juin 1995

10 - ASH, Le statut des assistantes maternelles, 11 décembre 1992, n° 434

11 - Patrick Marchandau - Op. cit

12 - Ignacio Garate-Martinez - Op. cit

13 - La formation en accueil familial, journées d'étude organisées par l'IFREP, Paris, 4-5 juin 1998

LA CO-FORMATION, UNE VOIE POSSIBLE POUR L'ACCUEIL FAMILIAL

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

D'"apprendre à travailler ensemble" à "ensemble, apprendre à travailler"

Que ce soit à l'aide sociale à l'enfance ou dans les services de psychiatrie qui utilisent l'accueil familial, combien de fois a-t-on entendu, à propos des accueillants et de ceux qui les accompagnent : " il faudrait qu'ils apprennent à travailler ensemble ! ".

Ce qui sous-entend, pour ceux à qui cette remarque s'adresse, que ce n'est pas le cas. Or, que les accueillants et les intervenants travaillent ensemble, c'est, à mon avis, le B.A. BA de l'accueil familial. Et, si l'on ne connaît pas le B.A. BA, eh bien il faut l'apprendre. Il ne s'agirait donc pas d'apprendre à travailler ensemble mais tout simplement d'apprendre à travailler.

Je propose donc de renverser la proposition "apprendre à travailler ensemble" en "qu'ensemble, ils apprennent à travailler " ! Et pourquoi pas "qu'ils travaillent ensemble à apprendre" ? Mais ce serait une autre histoire...

Ce renversement est trivial car plus je "roumègue¹" cette idée, plus je la trouve banale tellement elle est évidente... Les familles d'accueil et les autres professionnels de l'accueil familial pourraient se former ensemble à l'accueil familial. Voilà ce qui se cache derrière ce néologisme qui sonne aussi bien qu'une quinte de toux : la co-formation.

Lorsque je pense à cette idée de se former ensemble, ce que je trouve manifeste c'est le gain : à élaborer ensemble leurs pratiques d'accueil familial, accueillants et accompagnants auraient tout à gagner.

C'est ce que je vis lorsque j'anime une formation en accueil familial où se côtoient travailleurs sociaux, psychologues, assistantes maternelles et personnels administratifs : chacun tient à souligner l'intérêt formatif de ces échanges pluridisciplinaires. Je pense aux formations de formateurs d'assistantes maternelles auxquelles participent parfois certaines assistantes maternelles qui ambitionnent de former leurs futures collègues. Passé un premier temps d'interrogation et de déstabilisation, lorsque les professionnels se prennent au jeu de la confrontation des points de vue et des places, ils semblent, visiblement, en retirer des bénéfices pédagogiques. Pour la formation des assistantes maternelles, d'abord, mais aussi pour leurs pratiques d'accueil.

Si, comme formateur, j'ai envisagé, il y a quelques années, ce "mélange des genres" avec appréhension, il en va tout autrement aujourd'hui où cette perspective, au contraire, me réjouit. Pourtant, si l'intérêt semble exister, il n'est, à ma connaissance, pas fréquent qu'accueillants et accompagnants se forment ensemble.

Il serait légitime de penser que si le gain et l'intérêt de ce type de propositions de travail conjoint étaient évidents, on devrait le rencontrer bien plus fréquemment.

Ou alors, bien plus qu'à y gagner, il y aurait, à se former ensemble, quelque chose à y perdre? En effet, si l'on s'abstient de retirer des gains, c'est qu'il y a peut-être une crainte de perte, et c'est précisément ce qu'il y a à perdre que l'on a à y gagner. Drôle de logique, j'en conviens, où il faut perdre pour gagner... Arrêtons-nous un instant sur ces pertes et profits.

Accepter la perte pour augmenter le gain

Être en formation, c'est se mettre en situation de mesurer ce que l'on sait et ce que l'on ne sait pas. Pour apprendre, il faut savoir ce qu'on ignore : c'est la disposition d'esprit nécessaire. Ne pas savoir ce qu'on ne sait pas, c'est la méconnaissance, alors que savoir ce qu'on ne sait pas, c'est le début de la connaissance, selon Jankélévitch².

Peut-être est-ce une piste : il ne serait pas facile de se montrer en situation de ne pas savoir au regard d'un autre pour lequel on serait supposé savoir. Nous le savons, la meilleure façon de rester pour un autre "un supposé savoir", c'est de se taire. "Ceux qui parlent ne savent pas, ceux qui savent ne parlent pas" nous enseigne la sagesse populaire.

Qu'y aurait-il à perdre à se présenter, accueillants et accompagnants, comme ne sachant pas? Du moins ne sachant pas tout? Perdre un peu de son mystère?

L'illusion du pouvoir, alors? Savoir et pouvoir sont intimement liés. À partager de son savoir avec l'autre, n'y aurait-il pas le fantasme possible de perdre du pouvoir? Comme si, ce que je croyais donner à l'autre, je le perdais un peu. Je dis "croyais donner" car il n'est pas certain que ce que je crois que je donne corresponde à ce que l'autre prend³. Ce qui se perdrait serait donc du registre de l'imaginaire : la perte de représenter l'illusion d'un savoir pour l'autre et du pouvoir qui en découle.

D'accord pour la perte, mais à se former ensemble qu'est-ce qu'on gagne? Connaissance de l'autre et reconnaissance de soi.

Connaissance d'abord au sens étymologique de connaître, "naître avec" l'autre à l'accueil familial. Ensuite au sens d'accepter de ne pas savoir en s'en remettant à l'autre qui ouvre sur ce que l'on nomme de façon classique, la docte ignorance. On passe alors de "je ne sais pas que je ne sais pas, donc je crois savoir" à "je sais que je ne sais pas donc je sais"⁴.

Reconnaissance enfin car un groupe de formation offre un contexte d'appréhension de ses partenaires professionnels différent de celui de sa pratique. C'est une possibilité de connaissance nouvelle qui s'offre à chacun, qu'il soit accueillant ou accompagnant. Un peu dégagée des enjeux du quotidien de la pratique, la formation propose à chacun de s'envisager plus librement et de pousser un peu plus avant l'élaboration de sa pratique. La découverte pour soi de ce que l'on pense du travail devient découverte pour l'autre et ouvre à une reconnaissance.

Les familles d'accueil perdent de leur soi-disant naïveté (qualité si prisée) et les accompagnants de leur assurance de façade.

À réfléchir ensemble à l'accueil familial, chacun peut mesurer à quel point il est démuni et fondamentalement sans solution (ce qui ne nous dédouane pas de notre devoir d'invention) ; mais, de ce fait, chacun montre à quel point il a besoin de l'autre pour parler, se soutenir et, à défaut de posséder des solutions radicales, pour construire ensemble des réponses.

C'est le maintien de sa crédibilité auprès de l'autre qui pousse chacun à produire des solutions pour l'accueil. C'est-à-dire à "faire", interpréter, conseiller, poser des actes. Bien souvent, malheureusement, chacun vérifie l'inanité des solutions, ce qui accroît les phénomènes de disqualification mutuelle. Se former ensemble à l'accueil familial permet une reconnaissance des limites respectives et une reconnaissance des places.

Nous avons donc un gain symbolique et une perte dans le registre de l'imaginaire.

Car, de toutes façons, cet accueilli pour qui accueillant et accompagnant travaillent, fondamentalement, on ne peut pas faire grand chose pour lui. Son histoire et sa souffrance, au bout du compte, c'est à lui de se les "coltiner"... Notre impuissance radicale face à la vie de l'autre, cela au moins nous la partageons tous : accueillants et accompagnants. C'est notre dénominateur commun. Plutôt que de rivaliser dans des escalades de solutions, pourquoi ne pas partir de là ? Des solutions ? Il n'y en a pas et les réponses ne peuvent être construites qu'ensemble.

Suite à une enquête menée auprès d'anciens du placement familial, Jean Cournot disait que ceux pour qui le placement avait plutôt réussi étaient ceux pour lesquels l'articulation accueillant/équipe avait bien fonctionné⁵. L'essentiel des praticiens de l'accueil familial aujourd'hui, souscrit à cette idée.

Pour ma part, je la poserais comme enjeu essentiel : l'accueil familial fonctionne lorsque accueillants et accompagnants sont capables d'articulation :

- articulation, c'est d'abord des mots : articuler une parole sur l'accueil,
- articulation, c'est ensuite des modes de travail en commun : articuler des pratiques ensemble,
- articulation, c'est enfin des fonctions différentes : articuler des places dans un dispositif.

Fondement et légitimité de sa place : manques de l'autre ou limites de soi?

L'acceptation de l'altérité radicale est une question qui dépasse l'accueil familial. Elle traverse, au-delà du champ sanitaire et social, notre société moderne tout entière. Retour des excès d'une civilisation qui a fait de l'individualisme forcené sa valeur centrale, aujourd'hui, partout, il nous faut réapprendre à "faire" avec l'autre. Prise en charge pluridisciplinaire, travail en réseau, en partenariat, l'évidence est là, on ne peut pas faire tout seul. Il faut faire ensemble.

Pour illustrer mon propos, je vous propose de faire un détour par un autre contexte. J'ai été, ces dernières années, conduit à animer des dispositifs de régulation et d'analyse des pratiques dans deux types de lieux qui rassemblaient, dans le même projet, des acteurs qui fonctionnaient à des places différentes. Il s'agissait d'une part d'un lieu d'accueil de jour pour usagers de drogues que l'on nomme parfois, à tort, "boutique" et d'autre part d'un lieu d'accueil de parents et d'enfants séropositifs au VIH.

Dans la première situation se trouvaient réunis des professionnels diplômés et d'autres qui avaient été embauchés au titre de leur expérience d'anciens usagers de drogues. La question de la reconnaissance des places était ici cruciale, véritable source de perpétuels malentendus qui ne manquaient pas de rejaillir sur la pratique.

Nous avons à faire à deux types de légitimité professionnelle, ce qui, à y regarder de près, est une situation analogue à celle que l'on rencontre en accueil familial.

Du point de vue des compétences, il était facile de mettre face à face savoir et savoir-faire chez chacun : ils n'avaient pas appris dans les mêmes écoles !

Du problème des qualifications, la comparaison avec l'accueil familial peut s'étendre aux motivations à travailler dans ce type de lieux. Chacun envisageait celles de l'autre avec quelques interrogations, voire avec suspicion. Ces intentions que chacun se prêtait participaient à la difficulté de pouvoir échanger ensemble.

Dans ce type de situation, chacun remédie à l'absence de réponses aux questions qu'il se pose sur l'autre par les fantasmes qui lui conviennent. C'est-à-dire ceux qui le rassurent sur la légitimité de sa propre place. L'autre ne doit pas être tout à fait clair sur ses motivations et doit être insuffisamment compétent puisque "MOI " je suis là.

Face à ces impasses, le travail consistera à aider à passer d'une position où l'on soutient sa place à partir de la mise en évidence des manques de l'autre, à une position où la place de l'autre trouve sa justification à partir de ses propres limites :

- en tant que professionnel diplômé, il y a un certain type de relations aux usagers que je ne peux pas engager et qui, pourtant, est utile à notre travail,
- en tant qu'ancien usager de drogues, il y a un certain type de relations aux usagers que je ne peux engager et qui, pourtant, est utile à notre travail.

Cela suppose d'abord de définir clairement, dans un projet, la place de chacun. Ensuite, de permettre la reconnaissance mutuelle par la mesure de ses limites et l'identification des ressources de l'autre. C'est à la fois la définition et le fondement "d'apprendre à travailler ensemble".

Dans la deuxième situation, il s'agit d'un lieu pour parents et enfants séropositifs qui propose un accueil et un accompagnement conjoints par des professionnels et des bénévoles. Nous sommes en présence de deux logiques : celle des professionnels et celle des bénévoles.

Le problème ici consistait à aider à comprendre la logique de l'autre et à assumer les limites de la sienne.

La couverture horaire du service que l'on propose aux usagers est une priorité dans ce projet. Là aussi, le parallèle avec l'accueil familial est éloquent. Les contraintes des professionnels ne permettent pas une amplitude suffisante des besoins estimés, et les bénévoles par nature ne peuvent offrir la permanence nécessaire.

Le projet tirait donc sa force de l'addition de ces deux contraintes pour créer davantage de possibilités.

Là où la disponibilité du professionnel s'arrête, commence celle du bénévole, et ce que la place du bénévole ne permet pas d'engager, légitime celle du professionnel. Mais ce faisant, l'addition de ces deux faiblesses, si elle peut faire force à un certain endroit, reste faiblesse structurelle dans la confrontation de ces deux logiques.

Lorsque l'on écoutait comment chacun voyait le problème, les professionnels renvoyaient aux bénévoles leur "trop grande implication", là où les bénévoles "comprenaient bien" que les professionnels ne "pouvaient" en faire plus.

- "Si vous en faites trop, comment voulez-vous que l'on existe ? Laissez-nous de la place !", dit le professionnel.

- "Puisque vous ne pouvez pas en faire plus, nous sommes bien obligés de faire", rétorque le bénévole .

L'enjeu du travail ensemble butte toujours sur l'idée que la solution à un problème passe par "plus de sa propre logique" au détriment de la logique de l'autre. Il est en effet difficile de concevoir qu'au contraire, la solution passe par moins de sa propre logique, ce qui conduit paradoxalement, dès lors que tous souscrivent à ce postulat et en font autant, à faire plus de place à chacun... Et finalement à en laisser davantage pour l'accueilli.

Il est fréquent, en accueil familial, que lorsque les choses sont difficiles pour l'accueilli, on se rassure et se réassure en imaginant qu' "il suffirait d'augmenter ce que l'on propose" pour que la situation s'améliore.

L'enfant ne va pas bien? Il n'est pas rare que les familles d'accueil suggèrent de limiter les retours chez les parents, ce qui implique "plus d'accueil familial". Là où parfois l'équipe peut proposer "plus de thérapie ou d'autres réponses hors accueil familial", c'est-à-dire plus de solution à connotation technique.

Dans ces propositions qui visent, d'une certaine manière, à réassurer sa place, on perd de vue l'accueilli : le sujet et sa responsabilité. Pourtant, si la situation est difficile, il n'y est pas pour rien. Et si l'on souhaite préserver sa place de sujet et le rendre acteur de son développement, quels que soient son âge ou ses problèmes, il ne sera pas question "de faire" sans lui.

Les réponses à privilégier seront celles qui lui laisseront une marge de manœuvre sans être envahi par les "solutions" des autres. Avant que d'être solution pour l'accueilli, elle est avant tout soulagement pour celui qui la propose.

Se former ensemble à inventer de nouvelles pratiques d'accueil familial

La formation est un lieu d'élaboration, c'est-à-dire un lieu où l'on s'arrête pour clarifier et définir un objet. Définir l'accueil familial à partir de places différentes, c'est s'interdire de le réduire à une seule logique, à un seul discours ou à un seul point de vue. C'est laisser la définition ouverte, non finie.

La formation offre la possibilité, en parlant de sa pratique professionnelle, de délimiter sa place : on ne parle que d'une place en même temps. Or, cette définition des limites de la place de chacun qui - je le répète à la suite de beaucoup d'autres - est l'enjeu central de l'accueil familial, ne va pas de soi. La définition de la place de chaque acteur ne trouve ses contours qu'au contact de celle des autres.

Il y a donc, à se retrouver en formation pour définir les places, un avantage considérable : en mesurant ce que l'autre entend prendre comme place, j'ajuste immédiatement la mienne.

Il me semble que ces "calages" mutuels ne peuvent se faire sans l'installation préalable d'un minimum d'identité professionnelle de chacun. Ainsi, la co-formation ne peut, à mon sens, remplacer les formations initiales. C'est évident pour les professionnels de l'accueil familial dont la profession est reconnue.

Il n'en va pas de même pour les accueillants d'adultes pour lesquels le statut contribue peu à donner consistance à leur identité. Il serait préjudiciable à leurs futures pratiques de ne pas pouvoir élaborer leurs fonctions avant de se confronter aux autres acteurs.

Ceci posé, les applications sont nombreuses. Nous pourrions rêver à la participation d'assistantes maternelles à des unités de valeur de formation initiale d'élèves éducateurs, assistants sociaux, puéricultrices ou éducateurs de jeunes enfants. Et réciproquement? Pourquoi pas, rien ne s'y opposerait d'un point de vue technique ou pédagogique.

En formation continue, des actions spécifiques intra-établissement ou pluridisciplinaires sont envisageables, nonobstant quelques précautions pédagogiques. La formation en interne implique, à mon sens, des cadres-contenants pour autoriser une parole dans l'institution et traiter les inévitables conflits internes.

Je connais quelques assistantes maternelles pour qui l'idée de faire une formation avec le travailleur social référent semble impossible, tant le contentieux est grand et la parole interdite. C'est la justification même de la proposition à se former ensemble. Les actions de formation continue séparées, avec tout l'intérêt qu'elles peuvent présenter, trouvent dans ces situations leurs limites car elles ne font, bien souvent, qu'accroître le conflit en fournissant "de nouvelles armes" à chacun des "belligérants".

En revanche, des propositions ponctuelles à l'extérieur de l'institution, me semblent tout à fait envisageables, car elles ne connaissent pas les limites de la précédente, tout en conservant l'essentiel : la confrontation des places différentes.

Nous pourrions imaginer, dans le champ de l'accueil d'enfants, réunir des assistantes maternelles et des travailleurs sociaux, attachés, psychologues, puéricultrices, médecins... autour de thèmes tels que : "la place des parents", "maltraitance et résonances", "la fin du placement", "la séparation" entre autres exemples.

Ou, pour l'accueil des adultes, réunir des familles d'accueil, des soignants, des médecins, des psychologues... autour des thèmes suivants : "les processus soignants en accueil familial", "maladie mentale et accueil familial", etc... propositions loin d'être exhaustives.

L'imagination en la matière me paraît prometteuse : les thèmes qui seraient l'occasion de confronter les différences ne manquent pas.

La formation des accueillants et des accompagnants ensemble pourrait peut-être permettre de tordre le cou à cette traditionnelle partition entre le savoir-faire des accueillants face au savoir des accompagnants et ouvrir alors sur un savoir être ensemble... Clef d'un partage des savoirs et d'une libération des savoir-faire de chacun.

1 - Ressasser, ruminer en occitan

2 - Vladimir Jankélévitch, *Le je-ne-sais-quoi et le presque-rien*, éditions du Seuil, collection Point

3 - Nicolas de Chamfort, *Maximes et pensées*, Mille et une nuits.

4 - Vladimir Jankélévitch, *op. cit.*

5 - Jean Cournut, *Bulletin d'information et d'échange du groupe d'étude et de liaison de placements familiaux spécialisés n° 33*, compte-rendu des journées de Marseille, juin 1984

LA FORMATION EN ACCUEIL FAMILIAL, DÉPLACEMENTS DE SAVOIRS - SAVOIRS PARTAGÉS

Jean-Claude CÉBULA (psychologue clinicien)
IFREP, Paris

La formation des accueillants est une réalité. Même si elle revêt des aspects très constrastés, elle confirme les besoins qu'éprouvent les accueillants sans confirmer les craintes : à savoir que la formation déformerait la nature de leur travail d'accueil. Ouvrant l'intimité familiale, la formation apporte aux accueillants la connaissance de la place et du rôle qu'ils jouent au côté d'autres professionnels dans les prises en charge.

Connaissance qui engage une réflexion sur les dispositifs d'accueil familial et suppose que les autres intervenants partagent ces savoirs. A ce titre, la formation des familles d'accueil invite à penser à la formation des autres professionnels de l'accueil familial.

1. La formation des accueillants : réalité et diversité

Les assistantes maternelles, pour pouvoir conserver leur agrément, doivent suivre un programme de formation dont le contenu et la durée (120 heures) sont définis. La formation des accueillants d'adultes (sans précision de durée ou de programme) est obligatoire dès lors que l'agrément est attribué.

Ces obligations sont largement respectées. Les assistantes maternelles sont formées dans le cadre prévu par les textes, et de plus ont accès à la formation continue ; des sessions de formation pour les accueillants d'adultes ont été proposées dans de très nombreux départements ou établissements hospitaliers.

Bien que réelle, la formation prend cependant des aspects contrastés quant à son organisation ou à son déroulement. Les thèmes des formations, alors même qu'ils sont définis, sont abordés sous des angles différents, et les méthodes utilisées peuvent renforcer l'inadaptation des contenus aux attentes ou au travail des accueillants.

De même, la formation obéit à des logiques divergentes selon qu'elle est confiée à des personnels appartenant à la même institution que les accueillants (il s'agit alors d'une sorte de formation maison), ou qu'elle est conduite par des organismes prestataires auxquels l'employeur a fait appel.

De plus, la qualité des intervenants, selon qu'ils ont eu une pratique en accueil familial, ou qu'ils restent des spécialistes de la formation ou de thèmes à aborder, n'ayant donc pas de connaissance spécifique de l'accueil familial, colore de nuances diverses l'approche des sujets à traiter. Diversité renforcée par le choix d'un formateur qui accompagne de manière permanente l'évolution du travail ou au contraire de formateurs intervenants les uns après les autres.

Les disparités méthodologiques portent également sur la répartition des heures de formation : soit elles sont échelonnées à raison d'une journée par mois par exemple, soit elles sont groupées en plusieurs journées successives. Démarche renforcée par la place donnée à la formation selon qu'elle est dispensée avant l'exercice de l'activité d'accueil ou en cours d'activité.

Ainsi, l'organisation générale de la formation, même lorsque programme ou durée sont précisés, est pensée si différemment qu'il est parfois difficile de trouver une unité dans les actions entreprises. Par exemple, un employeur dispense la formation avant la mise au travail en concentrant les journées sur une durée très limitée et faisant assurer la formation par des personnels du service, alors qu'un autre assure une formation en cours d'emploi étalée sur plusieurs mois avec des intervenants extérieurs.

La formation des accueillants obéit à plusieurs logiques. Sa spécificité répond en miroir à celles de l'activité d'accueil et du statut donné aux accueillants. De plus, telle qu'elle est prévue, elle ne constitue pas une condition primordiale pour accéder à l'activité d'accueil puisque celle-ci dépend essentiellement de l'agrément.

Elle n'est pas diplômante et ne permet pas, par équivalence, d'accéder à d'autres métiers du champ social ou médico-social. Enfin, son statut reste encore vague entre formation initiale et formation continue, sauf pour la formation des assistantes maternelles.

Essentiellement, la formation contribue à définir le nouveau métier qu'exercent les familles d'accueil. Contribution réelle pour les assistants et assistantes maternelles, et certes plus difficilement appréhendable pour les accueillants d'adultes dont ni la professionnalisation (le statut), ni la formation ne sont autant avancées.

Néanmoins, l'élan est donné et répond à des bouleversements fondamentaux dans la reconnaissance des besoins et des réalités des accueillis et des accueillants, dans la capacité de penser l'outil familial et ses limites, et dans la compréhension des dispositifs d'accueil familial dans lesquels se situe le travail des familles d'accueil.

2. La formation est une réalité qui a ouvert l'espace familial et a permis de l'élaborer comme outil de travail

Ce faisant, elle a le plus souvent évité les risques qui sont parfois évoqués :

- La formation déformerait le naturel et la naïveté perçus comme des valeurs sûres.

Or, la formation, lorsqu'elle s'intéresse au travail d'accueil, n'a pas pour but de le déformer et de le morceler en spécialisant ces composantes que seraient le gardiennage, l'élevage, l'éducation, le "nourrissage" ou le soin.

Au contraire, elle s'appuie sur la vie familiale et ses différentes manifestations afin de les élaborer pour répondre aux besoins d'un accueilli qu'une famille d'accueil et le dispositif avec lequel elle travaille doivent apprendre à satisfaire.

- La formation permettrait de se dispenser des intervenants

L'autre crainte éveillée par la formation des accueillants est que ceux-ci pourraient, une fois formés, prendre en charge la plupart ou la totalité des événements liés à l'accueil et à l'accueilli. C'est-à-dire qu'une famille formée permettrait de se passer des interventions coûteuses de travailleurs sociaux.

Contrairement à l'espoir de certains gestionnaires, l'expérience le montre, la formation amène les accueillants à solliciter davantage les services et les équipes. La formation a aidé à penser les limites des interventions, la place et les fonctions de chacun, ainsi que la complexité des processus et des situations qui obligent à travailler en équipe

Ainsi, la formation, en définissant le travail des familles d'accueil, a permis de comprendre combien l'espace et la fonction des familles d'accueil est en relation avec d'autres espaces et d'autres fonctions : espace et fonction des parents qui exercent maladroitement leurs droits ou leurs devoirs, espace et fonction des institutions qui exercent des missions et des responsabilités auxquelles les familles d'accueil participent.

De même, ont pu être élaborés les processus de l'appropriation qui dépendent largement des besoins des accueillis, et notamment de celui d'appartenir à une famille ou une communauté dans laquelle on est reconnu.

De plus, la formation autorise la mise à distance de la culpabilité que chacun éprouve, ou de la fatigue, voire de sentiments étrangement étrangers qui amènent à rencontrer des pans inconscients de soi-même. En cela, elle a permis de comprendre que, sur cette scène familiale, les accueillis, enfants ou adultes, reproduisent, répètent des attitudes qui appartiennent à d'autres scènes, mais obligent chacun à jouer des rôles pour lesquels il n'est pas toujours préparé...

3. La professionnalisation de l'espace familial : partage et déplacement de savoirs

Espace d'ouverture et de création, la formation est également devenue un espace d'échange, de sensibilisation et d'élaboration d'une pratique professionnelle par les accueillants eux-mêmes, notamment par une meilleure connaissance des autres, une meilleure connaissance des capacités de chacun, une meilleure connaissance des limites.

Ces améliorations, signes de déplacements de savoirs, de compétences, de connaissances, se traduisent donc par un renforcement de la professionnalisation des accueillants.

Cette professionnalisation a au moins deux conséquences.

- Elle contribue à la création d'un nouveau métier qui trouve sa place dans l'éventail des métiers du "social". Dès lors, ces nouveaux professionnels doivent être reconnus quant à leurs compétences et à leur connaissance du travail d'accueil, ce qui suppose, par exemple, de les interpeller lors des décisions à prendre pour les accueillis en termes de projets, d'évaluation ou de perspective d'accueil.

La formation permet donc de réaliser un certain partage des savoirs.

- Mais plus profondément, la formation et la professionnalisation ouvrent sur l'acquisition d'un savoir spécifique à propos d'un objet, l'accueil familial.

En ce sens, il s'agit d'un déplacement de savoirs : ce sont les familles d'accueil qui s'avèrent aujourd'hui les mieux formées quant à l'identification des processus et de la complexité de l'accueil familial.

Formées, les familles d'accueil demandent aux autres professionnels, notamment à ceux chargés du suivi ou de l'accompagnement, de partager ces acquis. Ceux-ci ne peuvent rester des "suiveurs" plus ou moins distraits ou des contrôleurs plus ou moins tatillons, mais doivent répondre aux savoirs des familles d'accueil, c'est-à-dire à des niveaux d'interpellation peu connus.

Certes, ils sont détenteurs de connaissances sur les besoins des enfants ou des adultes ; leur formation professionnelle les a préparés à assurer leur mission mais celle-ci ne les a pas préparés, comme les familles d'accueil, à aborder les rivages de l'accueil familial.

Souvent, ils restent cantonnés dans des attitudes contre-productives, reproduisant des comportements peu adaptés ou emmêlés dans des conflits de compétence ou de pouvoir : qui sait le mieux pour un accueilli? Qui décide?

Le savoir sur l'accueil familial, ses processus et sa complexité, doit être mis au travail avec les autres professionnels qui vont devoir répondre à des accueillants mieux informés qu'eux.

Il ne s'agit pas d'ajouter le savoir des familles d'accueil aux savoirs des autres professionnels, mais de partager les connaissances et les compétences avec les différents acteurs de l'accueil familial. En ce sens, les familles d'accueil interpellent les intervenants afin qu'ils répondent, qu'ils construisent avec elles les questions qu'elles tentent de démêler, telles celles de l'attachement, du "papa-maman", que de simples formules ne permettent pas de résoudre.

En fait, les intervenants doivent apprendre à répondre à de nouvelles sollicitations, à travailler en concertation, et ce à partir d'un savoir des familles d'accueil, construit à partir de leur "être avec", de leur "vivre avec" et de ses limites qu'elles ont patiemment élaborés, notamment lors des formations.

Non seulement les professionnels ont à partager ces connaissances, mais ils ont également à rencontrer leur "être professionnel" pour parvenir à ce niveau d'interrogation et de construction. Peuvent-ils offrir ainsi leur savoir-être, et se débarrasser de quelques oripeaux de "l'être sachant"?...



LA FORMATION DES FAMILLES D'ACCUEIL

Michèle BOUZY (assistante sociale)
Conseil Général, Strasbourg

Dans le cadre des missions confiées au Président du Conseil Général en matière d'accueil familial de personnes âgées ou handicapées figure également une mission pédagogique, autrement dit la prise en charge de la formation des familles d'accueil agréées.

Dans le département du Bas-Rhin, cinq groupes de formation, composés d'une dizaine de personnes chacun, fonctionnent depuis 1991. Ils sont distribués selon un critère de regroupement purement géographique.

Les accueillants constituent d'emblée un public très hétérogène dans la mesure où ils sont confrontés tant à la maladie mentale qu'au handicap moteur, sans compter les pathologies liées au grand âge.

De 1991 à 1995, l'équipe pluridisciplinaire (attachée, psychologue, assistante sociale, médecin) chargée de l'accueil familial a sollicité des intervenants extérieurs au dispositif départemental pour transmettre un certain nombre d'apports théoriques et techniques sur des thèmes sources d'interrogations, ou de conflit peut-être, chez les familles d'accueil.

Cet apport magistral concernait des domaines précis : l'un médical, susceptible d'apporter des informations pragmatiques sur, par exemple, l'alimentation, l'incontinence, la dentition, la maladie et le handicap mental ; l'autre répondant davantage à des questionnements sur leur propre situation, à savoir la fiscalité, les cotisations sociales.

Dans le cadre du suivi des familles d'accueil, il est ressenti que, même chez les familles d'accueil les plus expérimentées, l'intégration des savoirs reste fragile et inégale, d'autant plus que les réunions de travail proposées jusque là s'apparentent davantage à des séances d'information qu'à des temps d'appropriation d'un savoir.

Depuis trois ans, nous avons repensé notre démarche pédagogique jusqu'ici centrée sur des critères relativement théoriques, transmis de façon magistrale par un intervenant extérieur.

Il faut ajouter que, durant ces dernières années, le profil du public a sensiblement évolué : des personnes sans expérience d'accueil antérieure à la loi ont intégré les différents groupes et ont témoigné davantage de motivation et d'intérêt vis-à-vis de la proposition de formation, avec un souci plus grand de la professionnalisation de leur activité.

Actuellement, l'objectif essentiel vise à amener les familles d'accueil à assimiler leur cadre professionnel aux termes d'obligation vis-à-vis de la personne accueillie et du Conseil Général notamment.

Les méthodes pédagogiques employées développent la participation du groupe, l'analyse de l'expérience des familles d'accueil, et favorisent l'articulation avec des repères théoriques. L'objectif global de la formation mise en place ces deux dernières années étant de permettre aux accueillants de se situer en tant que professionnels dans le dispositif de l'accueil familial du Bas-Rhin.

A cet endroit, les contenus abordés se situent sur deux plans :

- dans le cadre du savoir-faire, l'appropriation des différents outils proposés : loi, agrément, période d'essai, contrat, identification des différents intervenants,
- plus précisément dans ce qui pourrait s'appeler le savoir-être, une réflexion autour de la notion de liberté dans le cadre de la dépendance.

Pour terminer l'illustration de la formation des familles d'accueil dans le Bas-Rhin sur une note conviviale, le Conseil Général organise tous les ans une journée d'information (retraite, impôts...) à l'hôtel du Département.

C'est l'occasion pour les familles d'accueil de se retrouver toutes ensemble, souvent avec un membre de leur famille, de prendre la dimension de leur communauté professionnelle et pour-quoi pas d'apprécier une certaine reconnaissance institutionnelle.

la lettre de Clotilde

Dans le numéro 4, consacré aux risques et aux écueils de l'accueil, Clotilde avait conté la genèse d'un accueil familial.

Nous la retrouvons dans une lettre à Colombe, et à toutes les Colombes (familles d'accueil) de France, ici sur le thème de la formation.

Très chère amie

A chacune de nos rencontres, vous me faites part de vos préoccupations dans ce dur labeur qui est le vôtre. C'est avec beaucoup de joie partagée avec vous que j'ai su votre présence, en juin 1998, aux journées d'étude "la formation en accueil familial" organisées par l'IFREP.

Vous m'avez dit combien certaines interventions rejoignaient vos préoccupations. D'autres étaient fort éloignées de la réalité.

Cependant, vous êtes toujours interrogative sur ce que l'on peut vous "apprendre".

Certes, avoir des repères pour cerner certaines pathologies vous semble important, mais vous avez le sentiment que bien souvent la formation est récupérée, utilisée pour faire plaisir à ceux et celles qui pensent qu'il y a là un vide à combler. Un des intervenants, lors de ces deux journées, l'a d'ailleurs fait remarquer.

A vous entendre parler de votre isolement, je dirais même de votre solitude, de vos difficultés, de votre enfermement, j'ai le sentiment que la "formation obligatoire", vous la souhaiteriez comme un lieu d'échanges, de rencontre, de partage avec les intervenants, avec les autres familles d'accueil.

Il ne s'agit pas pour vous d'un savoir livresque qui reprendrait un thème comme celui de la toilette qui doit être faite dans les règles de l'art des établissements, selon certains qui se targuent de connaître ce problème difficile. Mais, pour vous, ce ne sont pas les toilettes proprement dites qui posent problème.

Vous avez su, dès les premiers jours, être suffisamment présente et attentive, mais assez discrète, pour laisser à la personne accueillie l'intimité nécessaire à ce moment-là, et pour lui apporter en même temps l'aide nécessaire. Vous avez également su évoluer dans le temps.

Par contre, vous êtes toujours interloquée lorsque personne ne semble comprendre que vous acceptiez si difficilement que l'un ou l'autre de vos accueillis tague les murs de la salle de bains avec ses excréments. Vous pensez qu'il manque aux formateurs une dimension qui est celle de comprendre que cette scène se déroule dans un lieu privé habituellement réservé à une famille et non ouverte à des personnes étrangères à cette famille, de plus des personnes que l'on dit "différentes".

Pour que votre formation soit positive, cet élément devrait être présent à l'esprit de ceux qui se confrontent à la lourde tâche de créer dans ce domaine où tout est à inventer.

Mais le législateur en imposant la formation dans le cadre de la loi a un peu mis la charrue avant les bœufs. En effet, il laisse entièrement à votre charge l'organisation de vos remplacements, et la formation continue n'est pas prévue.

Rien n'est prévu également pour que cette formation puisse déboucher sur d'autres professions. Et il est impossible de tenter de se reconvertir en cessant l'accueil puisque vous n'avez droit à aucune indemnité pour assurer votre vie matérielle pendant votre reconversion.

La précarité de votre statut est souvent oubliée. Et cette précarité vous amène, vous Colombe, mais également vos collègues, à taire de nombreuses situations difficiles. Le départ de la personne accueillie peut toujours vous être imposé si vous vous "plaignez" trop. Des doléances mal interprétées peuvent aussi conduire au retrait d'agrément. Cette précarité vous fait repousser toujours plus loin vos limites. Et j'ai le sentiment que bien souvent, vous ne voulez même pas tenter de les connaître.

Mais, Colombe, est-il nécessaire que l'accueil familial soit autant formalisé? La richesse et la qualité de votre travail ne viennent-elles pas de sa spontanéité et de son côté informel, peut-être du mystère qui l'entoure?

Qui dit formation dit meilleure qualité de travail dans les accueils proposés. Mais cette formation est souvent envisagée uniquement pour le bien-être des accueillis, qui certes doivent être au centre de vos préoccupations.

Mais vous devez également pouvoir vous sentir bien dans votre travail, et les conditions particulières dans lequel vous l'exercez sont suffisamment difficiles pour qu'il soit légitime qu'une attention accrue soit apportée à vous aider à trouver une qualité de vie pour vous-même et votre famille.

Depuis toutes ces années au cours desquelles je suis devenue votre confidente, mon sentiment est que vous allez le plus souvent à l'essentiel, sans vous interroger, sans analyser (d'ailleurs en avez-vous le temps?). C'est peut-être là que se trouve la pierre d'achoppement entre les formateurs et les familles d'accueil.

Et je me permets de vous donner mon avis : votre formation devrait vous amener à être capable d'énoncer votre différence : vous n'êtes ni un hôpital, ni un centre d'aide par le travail, ni un foyer de vie, vous êtes d'abord une famille. Dire votre différence, mais sans l'imposer, ni vous justifier, ni chercher à convaincre. Vous n'avez pas besoin des approbations des autres pour être "famille", mais cela suppose de vos partenaires et interlocuteurs une qualité d'écoute extraordinaire et beaucoup d'humilité. Je ne suis pas sûre que tous les spécialistes du "placement familial" soient prêts à s'effacer devant la qualité de votre travail.

Mais si les termes "savoir", "savoir-faire", "savoir-être", sont des termes forts que j'entends souvent dans votre bouche, ces qualités devraient amener les partenaires qui vous entourent à vous respecter. Ce qui n'est pas toujours le cas, n'est-ce-pas?

Vous me dites souvent qu'être famille d'accueil c'est un vrai sacerdoce ;

Est-ce que cela s'apprend?

A bientôt de vos nouvelles, Colombe.

Votre dévouement m'émerveille à chaque instant.

glossaire

Un glossaire de l'accueil familial, proposé par Daniel Gorans et Jean-Claude Cébula accompagne, dans chaque numéro, les dossiers traités par la revue.

Des compléments peuvent être apportés par les lecteurs. Nous attendons vos propositions.

APPRENTISSAGE : désigne tout autant le fait d'apprendre que le processus qui y conduit. L'accueil familial nécessite un apprentissage permanent... (voir également glossaire n° 2)

ATTESTATION : remise au stagiaire à l'issue d'une formation. Indispensable pour les assistantes maternelles soumises à l'obligation de formation afin d'obtenir le renouvellement de leur agrément.

BON SENS : difficile à acquérir au cours d'une formation, et parfois mis en danger par l'excès de professionnalisme... des formateurs. Qualité prisée chez les accueillants... (voir également glossaire n° 3)

CHOSIER : ensemble de "choses de la vie" inexplicables, donc inaccessibles à la formation. Par exemple, l'adéquation d'un accueilli avec des accueillants est un véritable chosier.

CO-FORMATION : forme de travail qui suppose la formation en commun des différents professionnels de l'accueil familial.

COMPRÉHENSION : la bienveillante compréhension du formateur contribue à faciliter l'appréhension de ce qu'il tente de faire comprendre...

CONNAISSANCE : forme de savoir. L'acquisition de connaissances est l'un des résultats attendus d'une formation. Mais la formation doit-elle se limiter à la distribution de connaissances?

CONTENU : à quoi former en accueil familial? Quelles connaissances partager? Seul le contenu des formations obligatoires des assistantes maternelles est défini par la loi. Tout comme l'auberge espagnole, le contenu de la formation dépend de ce qu'y amènent stagiaires et formateurs.

COÛT : assuré par l'employeur dans le cadre de la formation continue, ou après agrément pour les accueillants (exception faite des particuliers agréés dans le cadre de la loi du 10/07/89 pour lesquels le coût est supporté par les conseils généraux).

CURIOSITÉ : réputée être un "vilain défaut". Originellement, évoque le soin, la préoccupation. Qualité naturelle recherchée chez les accueillants, facilite beaucoup l'appétence pour les formations.

DÉFORMATION : redoutée pour les accueillants, valorisée pour les intervenants. Mais la formation peut-elle réellement déformer le quotidien, la vie familiale, la permanence psychique, outils des familles d'accueil? (voir également glossaire n° 4)

DIALECTIQUE : les allers-retours entre les savoirs des stagiaires et ceux des formateurs sont constitutifs d'une réelle formation.

DIPLÔME : attestation officielle d'un titre ou d'un grade. Difficile à conjuguer avec une famille : il y aurait des accueillants de 1er, de 2ème grade... en fonction de quels critères?

ÉCHANGE : la réciprocité dans la communication est l'un des fondements de la formation, en particulier en accueil familial.

ÉCOUTE : cordage qui permet d'orienter une voile... pour garder le bon cap dans la relation de formation.

ENSEIGNEMENT : manière de transmettre des connaissances. En accueil familial, il n'est pas exceptionnel que les accueillants aient à enseigner certaines réalités de leur travail aux formateurs.

ÉPISTÉMOPHILIE : désir de savoir qui prend source dans les toutes premières relations mère-enfant. Attention à ne pas y répondre par une "formation-nourissage" en souvenir des premiers liens... qui ne favorisent pas toujours l'autonomie de pensée.

ÉQUIVALENCE : n'existe pas pour les formations des accueillants qui voudraient accéder à d'autres métiers du champ médico-social.

EXPÉRIENCE : accumulation de savoirs pouvant résulter entre autres d'une formation. Désigne aussi les applications pratiques, par exemple : quelle expérience préférez-vous, former un accueillant ou accueillir un formateur?

ÉVALUATION : phase essentielle des processus de formation, préalablement pour évaluer les besoins, et à l'issue de la formation pour évaluer son déroulement et ses apports.

FORMATEUR : professionnel qui tente de donner une forme à sa déformation car nul n'est formateur sans expérience.

FORMATION : du latin formare : donner une forme, concevoir par l'esprit. La formation des accueillants et des intervenants doit les aider à élaborer les spécificités de leur activité.

- **continue** : financée par une cotisation patronale sur salaire en complément des formations initiales

- **en cours d'emploi** : c'est notamment le cas pour les accueillants

- **initiale** : désigne la formation, généralement validée par un diplôme, suivie par les professionnels pour exercer leur profession

- **obligatoire** : les accueillants doivent être formés dès lors qu'ils sont agréés (pour les assistantes maternelles, l'obligation conditionne le renouvellement d'agrément ; pour les accueillants d'adultes, l'obligation ne s'accompagne d'aucune précision). Enfin, les intervenants ne sont pas tenus de suivre une formation spécifique en accueil familial ; leur formation initiale suffirait...

- **préalable** : certaines formations sont organisées préalablement à l'accueil. Mais à quoi former les accueillants qui ne pratiquent pas l'accueil?

- **qualifiante** : la formation des accueillants n'est pas reconnue par l'obtention d'un diplôme.

INFORMATION : renseignement porté à la connaissance de quelqu'un. Informer n'est pas former, mais des informations peuvent être partagées dans un processus de formation.

INSTRUCTION : action et résultat d'une transmission de connaissances nouvelles qui enrichissent l'expérience ou le savoir, surtout dans le domaine scolaire. Vouloir trop instruire est un piège de la formation, surtout en accueil familial, car laissant trop peu d'espace à l'échange.

INTER-FORMATION : le formateur et le formé sont dans un processus dialectique d'échange inter-formateur.

INTRA : se dit des formations assurées dans les établissements employeurs des stagiaires.

KNOW-HOW : manière qu'ont certains formateurs "branchés" d'aboyer qu'ils ont un savoir-faire inspiré d'outre-Atlantique.

MALAPPRIIS : ne pourrait se dire que d'un formateur mal élevé, donc malformant, ou par conséquent d'un accueillant "malformé"...

NAÏVETÉ : qualité quand elle désigne la spontanéité naturelle et originelle des accueillants dont la pensée, les actes et les affects ne sont pas "déformés" comme ceux des professionnels qui les encadrent. Peut aussi virer au ridicule d'une crédulité excessive. La question est de savoir si la formation détruit ou renforce la "naïveté" des accueillants.

OBJECTIF : partie d'un système optique permettant de visualiser un objet, et par extension l'objet lui-même. Une formation doit avoir des objectifs.

PÉDAGOGIE : "science de l'éducation... des enfants" (Grand Larousse de la Langue Française). Toute formation implique une méthode pédagogique... plus ou moins éducative...

PROFESSIONNALISATION : résultat plus ou moins attendu de formations adaptées. Les accueillants, à travers la formation, construisent la professionnalisation de leur activité en accueil familial. Qu'en est-il des autres professionnels?

PROGRAMME : sorte de menu qui se digère d'autant mieux qu'il est adapté à l'accueil familial.

RECONVERSION : lorsqu'elle est professionnelle, nécessite toujours une nouvelle formation. Les personnes formées à l'accueil familial souhaitant exercer un métier autre, impliquant la "relation d'aide", doivent acquérir une nouvelle formation... et réciproquement !

SAVOIR : ensemble de connaissances nuancées de sagesse dont disposent accueillants et formateurs dans des domaines souvent complémentaires, d'où l'intérêt du concept d'inter-formation.

SAVOIR-ÊTRE AVEC : ensemble de compétences des accueillants à accompagner les accueillis au quotidien. Forme de savoir à s'efforcer de transmettre aux formateurs.

SAVOIR-FAIRE : "habileté à faire réussir ce qu'on entreprend (dans le domaine des relations sociales)" (Grand Larousse de la Langue Française). Expérience dans l'exercice d'une profession. Comment s'y former en accueil familial?

SENSIBILISATION : véritable objectif de la formation. S'emploie souvent pour désigner des pré-formations initiatrices permettant à eux qui y goûtent de tester leur désir... de se "mettre à table".

SUPERVISION : forme de contrôle permettant, dans un travail sur les relations d'aide, l'éclairage contenant d'un tiers expérimenté sur les phénomènes psycho-affectifs et interactionnels en jeu. Peut contribuer à la formation.

TRANSMISSION : manière par laquelle une chose passe d'une personne à une autre. L'inter-formation dialectique est une transmission interactionnelle souvent fructueuse.

TRAVAUX PRATIQUES : partie de la formation concernant ses applications dans la réalité. Comment, en accueil familial, un formateur peut-il organiser des travaux pratiques? Merci par avance de vos réponses.

VATICINATEUR : formateur mal inspiré qui prétend prédire l'avenir d'un accueil, d'après des critères aussi arbitraires que prétendument scientifiques.

ZOÏLE : critique maladroit, ce que peuvent croire certains accueillants que sont les formateurs, ou bien ces derniers lorsque ce qu'ils proposent est contesté par les accueillants...

mythes et contes

LA CHASSE AU CASOAR¹

Serge ESCOTS

formateur en pratiques médico-sociales

Former confère à celui ou celle qui en fait l'exercice une certaine considération. Néanmoins, quelles que soient la définition et l'orientation que l'on donne à la fonction, tous les apprentis-formateurs le pressentent, et c'est bien ce qu'ils redoutent, former nécessite d'être crédible et pose inmanquablement la question de la légitimité.

Comment devient-on formateur? Au terme de quels processus et par quelle formation? Existe-t-il des conditions initiales à remplir? Existe-t-il des techniques, des outils, des méthodes pour former? Répondre par l'affirmative ne soulage pas pour autant celui qui pose la question. Car, ce dernier sait bien, ne serait-ce que confusément, que le problème est ailleurs.

Un peu comme pour la chasse au Casoar...

Les ethnologues nous disent qu'aucune des sociétés traditionnelles de Nouvelle-Guinée ne reconnaît, en règle générale, de chef ou de privilèges dûs à la naissance : "seul un individualisme agressif maintient un idéal égalitaire²".

En cela, ces sociétés ne diffèrent en rien de notre actuelle modernité occidentale. Dans la plupart de ces groupes humains, il existe, parmi les hommes adultes, une compétition permanente pour le prestige, où chacun est jugé en fonction de ses prouesses. L'un de ces groupes, les Baruya, possède une catégorie particulière d'hommes prestigieux : les chasseurs de Casoar.

Le Casoar est un grand oiseau coureur, pouvant atteindre jusqu'à deux mètres, étrange avec son cou déplumé, et surtout avec sa tête déplumée et flanquée d'un petit casque corné et d'un bec dont la forme, par ce qu'elle suggère, intéresse beaucoup les messieurs baruya. Pour de nombreuses raisons, cet oiseau est investi par les Baruya de pouvoirs magiques. Il tient une place importante dans la mythologie du groupe et, de ce fait, participe de la société des Baruya.

Les chasseurs de Casoar forment une catégorie sociale particulière. Ils n'ont ni le statut de chef, ni celui de chaman³. Ils jouissent cependant, au sein de leur ethnie, d'un statut social envié. Et le chasseur est à sa manière un peu chaman, car la chasse au Casoar implique de posséder certains pouvoirs et de faire preuve d'habileté dans la maîtrise de quelques procédés magiques.

Comme toute chasse, la chasse au Casoar nécessite un savoir-faire technique, tout particulièrement dans la confection de pièges et de camouflage.

Plus important encore, l'attitude du chasseur pendant l'approche du Casoar doit être irréprochable, car l'animal est sensible, et, à la moindre alerte, il peut disparaître ou même devenir dangereux. Ce sont alors de longs préparatifs qui se voient compromis ; la chasse est en péril, mais parfois aussi le chasseur.

Cependant, ces indispensables qualités restent inutiles si le chasseur ne peut sceller une alliance avec l'esprit du Casoar. Tout part de là. Un Baruya ne peut chasser un Casoar qui refuse de l'être. D'ailleurs, c'est impossible puisque, d'une certaine manière, c'est le Casoar qui choisit son chasseur.

Une chasse au Casoar commence toujours par un rêve.

Un matin, dans la fraîcheur qui précède l'aube, un chasseur quitte le village endormi. Dans la nuit, le "grand oiseau" lui est apparu pour lui dire où il se tenait. Cela fait maintenant de longs mois qu'il prépare cette chasse. Pas constamment car un chasseur de Casoar a d'autres activités ; certains sont guerriers, chasseurs, chamans ou simples agriculteurs.

Le chasseur de Casoar a, bien sûr, confectionné avec soin différents pièges afin de pouvoir faire face à de multiples situations. Il a surtout préparé son esprit pour le moment de la rencontre avec le Casoar. Là, nul ne saurait mentir, on ne peut pas tromper l'esprit du Casoar.

Pour l'instant, il marche d'un pas sûr dans la brousse humide, en songeant avec allégresse, qu'un "grand oiseau" l'a reconnu comme un homme de mérite, et lui fait l'incalculable honneur de le choisir comme son chasseur.

Il n'a pas ménagé ses efforts tous ces derniers temps, accomplissant sa tâche avec rigueur en recherchant toujours où se cache le juste. Il n'a négligé ni les rituels, ni les obligations que la fraternité entre chasseurs impose.

Il repense au dernier festin qui a réuni toute la confrérie des chasseurs de Casoar, comme à chaque fois que l'un d'entre eux voit son entreprise couronnée de succès. Quels moments merveilleux, où chacun se sent heureux d'appartenir à ce groupe prestigieux, mais aussi se sent récompensé pour ce qu'il a fait. Pourra-t-il bientôt, lui aussi, être l'occasion d'une fête?

Cette pensée toute chaude est vite chassée par l'épreuve qui l'attend.

Car, être choisi comme chasseur ne signifie pas que le Casoar va se laisser prendre. Bien que pour le Casoar, être tué par un chasseur valeureux et juste constitue une destinée supérieure puisque la mort libère son esprit, il peut malgré tout, pour d'obscures raisons se raviser et différer ce moment au demeurant souhaité.

Le chasseur a-t-il eu de mauvaises pensées? Un esprit de la brousse désapprouve-t-il cette transformation? Le Casoar a-t-il seulement changé d'avis? Et voilà que la chasse prend une tout autre allure.

Lorsqu'un Casoar veut se défendre, il envoie des visions perturbatrices à celui qu'il veut neutraliser. L'esprit troublé, le chasseur ne sait plus ce qu'il doit faire, incapable alors d'utiliser les pièges qu'il avait pourtant si soigneusement préparés. Quant ce n'est pas la brousse elle-même qui, obéissant à quelques esprits courroucés, se rend hostile et dangereuse pour le chasseur infortuné.

Mais ce chasseur qui aperçoit, derrière la masse sombre des montagnes qui barre l'horizon, naître le rougeolement témoin de la naissance de l'aube, se rappelle l'initiation spéciale qu'il a reçue, les peurs et les épreuves qu'il a dû affronter, ainsi que les paroles qui, à cette occasion lui furent adressées.

Il se rappelle les récits des anciens chasseurs et se sent fort de leur amitié. Il se souvient aussi des autres chasses qu'il a menées et quel chasseur il a été alors. Il pense à la façon dont, chaque jour, il conduit sa vie, mesurant le chemin qui s'ouvre devant lui.

Quoique sûr de ses intentions, et de la valeur du chasseur qu'il est, le doute par instants traverse son esprit, l'anxiété du moment qui approche force son pas déterminé.

Un bruissement dans le feuillage attire son attention, son plexus se noue sous l'effet d'une sensation étrange. Il balaye lentement du regard la brousse autour de lui ; une image de son rêve soudain s'impose à son esprit. Est-ce le Casoar?

C'est du geste tranquille de l'artisan qu'il choisit, dans son sac, les pièges qu'il va utiliser.

Bientôt, il ne faudra pas que son esprit fléchisse, lorsque le moment venu, il lui faudra faire le saut.

1 - Je remercie Maurice Godelier, anthropologue, auteur de " La production des grands hommes ", ouvrage consacré aux Baruya de Nouvelle-Guinée, et lui demande toute son indulgence pour les libertés que j'ai prises avec les réalités ethnologiques qui concernent les chasseurs de Casoar

2 - Encyclopédie ALPHA des Peuples du Monde entier, volume N°3

3 - Chaman (ou shaman) : prêtre, sorcier, guérisseur qui fait appel à des forces surnaturelles (esprits de la nature, ancêtres défunts) pour pratiquer son art, ensemble de pratiques magico-religieuses regroupées sous le nom de chamanisme

dossier juridique

ACCUEIL FAMILIAL, QU'EST-CE À DIRE? RÉFLEXIONS SUR LE MOT FAMILLE

Pierre VERDIER

ancien directeur de DDASS
directeur général de la Vie au Grand Air

"Placement familial", "accueil en famille", "établissement à caractère familial", "maison familiale", "pension de famille", "cuisine familiale", "recette de famille", "familles naturelles" (au pluriel, bien sûr)...

Mais enfin, que signifie ce mot famille, et en quoi l'accueil est-il familial? La famille, qu'est-ce que c'est?

Voyons rapidement :

- le mot famille, que veut-il dire? (le mot),
- une famille, qu'est-ce? (l'institution),
- une famille à quoi ça sert? (la fonction).

Le mot

Selon le dictionnaire, la famille, c'est "l'ensemble des personnes apparentées vivant sous le même toit, et spécialement, le père, la mère et les enfants".

Deux idées déjà, celle d'un lien de parenté et celle d'une proximité (la cohabitation).

Comme l'a écrit justement Anne Cadoret, "l'appartenance familiale se construit sur deux piliers : l'inscription généalogique et la cellule familiale, l'une alliée à la structure, l'autre à la fonction, l'une donnée et rappelée par la loi ("les enfants du texte" dit Legendre), l'autre élaborée au jour le jour¹".

Il y a en effet un lien entre famille et filiation.

La famille reste le lieu privilégié de la reproduction. Ce qui distingue le couple de la famille, c'est la présence des enfants, à tel point que le couple sans enfant ne constitue pas une famille et qu'il y a des familles sans couple parental, comme les familles dites monoparentales.

Des mots de la même famille, ce sont des mots issus d'une racine commune. C'est dans ce sens d'appartenance, de lignée et de descendance que l'on parle, par exemple de la famille royale, la famille des Habsbourg...

Mais, cela ne suffit pas : il y a des familles sans lien de procréation (comme les familles adoptives ou les familles homoparentales), et on peut aussi "entrer dans la famille".

On peut y entrer juridiquement par le mariage ou l'adoption (encore que le droit sera lent à reconnaître à ces "pièces rapportées" les mêmes droits qu'aux membres légitimes).

Mais on peut entrer dans la famille par une vie rapprochée, une proximité au jour le jour. C'est ainsi qu'on se familiarise. On parle d'un familier pour désigner quelqu'un que l'on fréquente assidûment et de manière très proche.

La famille c'est un lien de proximité, mais aussi une ressemblance, des traits communs, une communauté de pensée.

Ainsi dit-on de quelqu'un qu'il a un air de famille, ainsi parle-t-on de famille de pensée, de famille politique, de famille littéraire ou religieuse, on dira de quelqu'un qu'il a l'esprit de famille.

D'où l'idée d'une certaine habitude, d'un lien de durée : on se familiarise à une idée, on dit de quelqu'un qui vient souvent que c'est un familier. Et puis, de proche en proche, s'introduit ainsi l'idée d'une intimité. On dira "ceci doit rester en famille", "c'est une histoire de famille", "je vous trouve bien familier", ce qui veut dire très libre, voire désinvolte.

L'institution

Nous sommes dans un pays qui s'est structuré autour de la notion de famille "cellule de base de la société", modèle général de l'institution sociale.

Que l'on parle du Saint-Père ou du patron, c'est la vision traditionnelle du père qui est le modèle organisateur : le père qui peut chasser, le père qui déshérite le fils marié sans son accord, le père qui emprisonne par lettre de cachet.

L'idée (récente) de l'intérêt de l'enfant, s'est inscrite contre la famille.

Et puis, en 1970, voilà une loi qui change tout, celle qui transforme la puissance paternelle en autorité parentale.

La famille change de nature. L'autorité devient une fonction de protection de l'enfant ("l'autorité appartient au père et à la mère pour protéger l'enfant..."). Pire encore, elle est conjointe entre le père et la mère, il n'y a plus de "chef de famille".

Et puis voilà le PACS (pacte civil de solidarité) qui va permettre la reconnaissance d'autres familles qui ne seront plus fondées sur la différence des sexes et la reproduction. Mais des familles qui auront (qui ont déjà) des enfants.

Alors la sociologie ne nous éclaire guère : la famille, c'est un ou deux ou plus d'adultes avec un ou des enfants vivant ensemble...

La fonction

Pendant longtemps, la famille était le lieu de la transmission, d'abord de la vie (la reproduction), mais aussi du nom (la filiation), des valeurs (l'éducation) et des biens (l'héritage).

Le lien biologique se traduit par la ressemblance physique mais aussi psychique.

Le lien juridique résulte de la reconnaissance et du droit.

Le lien éducatif permet à l'enfant d'intégrer les règles sociales du milieu dans lequel il vit quotidiennement.

Le lien symbolique lui permettra d'accéder à sa propre parentalité.

Au bout du compte, ce n'est pas le lien biologique (l'origine) qui fait la famille, ni le lien juridique de filiation (la reconnaissance). C'est davantage le lien éducatif (l'intégration des valeurs) et symbolique (la référence).

Ce qui fait la famille,

- c'est "un contenant relationnel et sécuritaire" (Jacques Danancier). Une distance particulière. Un endroit où on ne peut (normalement) être détruit.

- c'est la création d'un lien fondamental d'appartenance ; une alliance symbolique autour du nom.

- et c'est aussi un vecteur d'insertion et d'intégration dans le lien social.

Ce qui est recherché lorsqu'on propose un accueil familial, par préférence à un accueil en institution, c'est sans doute toute cette complexité et cette richesse de relations :

- ce n'est pas un lien fondamental d'appartenance puisqu'il est appelé à se rompre par "le retour en famille", l'âge de la majorité ou le départ à la retraite ;

- c'est un contenant relationnel et affectif particulier dont les effets bénéfiques sur l'enfant sont visibles ;

- est-ce un vecteur d'insertion et d'intégration sociale? N'est-ce pas à partir de là que la famille d'accueil devient un milieu éducatif?

La famille d'accueil est composée d'un professionnel qui fait entrer un tiers dans sa vie privée. Et c'est de cet aspect privé que l'on attend, autant que de son professionnalisme, un mieux-être pour l'accueilli.

D'où, bien sûr, le risque de conflits de valeurs, d'intérêts, de loyauté avec les parents, appelés parfois improprement "la famille naturelle", alors qu'elle est tout simplement la famille légitime.

La formation, l'accompagnement de professionnels qui auront plus de recul, la médiation entre les uns et les autres auront pour objectifs de valoriser ces éléments qui ne sont jamais totalement codifiables ou statufiables, surtout pas de les détruire.

C'est ce qui fait le risque, mais aussi la richesse (éducative, affective, thérapeutique) de l'accueil en famille.

L'accueil familial est-il ainsi appelé parce qu'il se fait dans une famille ou parce qu'il fonctionne d'une manière familiale?

Peut-être faudra-t-il y réfléchir.

Et en parallèle, il faudra s'interroger sur le mot assistante maternelle. Est-ce celle (ou celui) qui assiste la mère, ou celle qui assiste maternellement?

Aujourd'hui, où les "travailleuses familiales" (elles aussi) proposent de s'appeler "intervenant socio-éducatif auprès des familles", peut-être le terme d'éducateur à domicile conviendrait mieux, sur le modèle des jardinières d'enfants qui sont devenues des éducatrices de jeunes enfants.

En tous cas, cette notion n'a pas fini de nous interroger.

1 - Anne Cadoret, "Enfants accueillis et multiparentalité - le placement à l'aide sociale à l'enfance des Hauts-de-Seine", TRASS 1997 p. 113

a l'étranger

L'ACCUEIL FAMILIAL THÉRAPEUTIQUE POUR ADULTES EN ALLEMAGNE

Stéphan RETHY

praticien hospitalier

S.A.F.T. du centre hospitalier spécialisé de Blain

En 1996, il existait 21 équipes d'accueil familial en Allemagne, et 9 équipes en projet. Actuellement, on recense environ 450 patients.

Il y a entre 1 et 52 patients par équipe, la plus importante étant l'Association "ARKADE" à Ravensburg.

Par ailleurs, il existe des accueils familiaux de handicapés mentaux à Stuttgart, ainsi que des accueils familiaux de personnes âgées et de toxicomanes à Zurich (Suisse).

Un peu d'histoire

La longue tradition d'accueil familial en Allemagne remonte au 19^{ème} siècle. Elle a été inspirée par la colonie de Geel en Belgique. En effet, de nombreux médecins-chefs des hôpitaux psychiatriques allemands sont passés par Geel vers la fin du 19^{ème} siècle.

Dans les années 1920-1930, jusqu'à 300 patients résidaient en famille d'accueil. Il s'agissait de placements à caractère social, avec obligation pour les patients de travailler dans les exploitations agricoles...

Entre 1939 et 1945, tous les malades mentaux chroniques accueillis en famille ont été les victimes du régime nazi ("action T4"), à cause surtout du lien étroit entre accueil familial et hôpital psychiatrique. On assiste à l'abandon complet de l'accueil familial après 1945.

En ce qui concerne la situation en RDA jusqu'en 1989 : il existait un accueil familial dans les années 50-60 de caractère "avant-guerre" (placement social, travail à la ferme).

A partir des années 70 seulement existe de nouveau une population de malades mentaux susceptibles de pouvoir bénéficier d'un accueil familial. Le contexte est celui d'un mouvement de réforme de la psychiatrie asilaire en Allemagne avec extrahospitalisation, et d'un rapprochement de la cité.

Les premiers projets allemands d'accueil familial d'après guerre naissent à Bonn (Dr Tilo Held, hôpital psychiatrique de la Rhénanie), et avec l'Association "ARKADE" à Ravensburg (Dr Schmidt-Michel) en 1984. Viennent ensuite la rencontre annuelle des équipes allemandes, et l'organisation au sein de la DGSP (Société Allemande de Psychiatrie Sociale) à partir de 1998.

La législation

Il n'existe pas de législation au niveau fédéral réglementant en détail et organisant l'accueil familial d'adultes (comme c'est le cas avec la loi du 10 juillet 1989 et l'arrêté du 1er octobre 1990 en France) mais des règlements très différents dans les différents "länder".

Les pratiques des équipes

Pour l'essentiel, les pratiques sont identiques à la pratique française : recrutement des familles d'accueil, adéquation entre famille et patient, suivis dans les familles avec visites à domicile... Il y a au maximum deux patients par famille d'accueil. Comme en France, les indications sont très larges, sans référence à une catégorie nosographique. En moyenne, le fonctionnement prévoit un soignant pour dix patients accueillis, suivant les financements.

Du point de vue de l'objectif thérapeutique des accueils et de leur durée, suivant le projet individuel sont visés l'autonomisation des patients hospitalisés à long terme, la préparation à la vie dans un appartement thérapeutique, ou encore le retour dans la famille d'origine...

Il existe aussi des placements beaucoup plus longs, de 5 à 10 ans, à caractère social.

La composition des équipes et la place de l'accueil familial thérapeutique dans le dispositif des soins psychiatriques

Les équipes pluridisciplinaires d'accueil familial sont de composition très différente selon les régions, allant des équipes constituées au sein des services psychiatriques jusqu'aux associations en collaboration plus ou moins étroite avec les hôpitaux.

Dans le service du Dr. Held (Bonn), l'équipe d'accueil familial est composée de deux postes d'infirmiers, d'un poste d'assistante sociale et deux heures hebdomadaires de psychiatre, ce pour 25 patients accueillis qui restent des patients hospitalisés (hospitalisation extra-muros).

A la Westfälische Klinik (Warstein), l'équipe se compose d'un psychologue et de deux infirmiers, pour 8 patients accueillis. Ici, les patients ne sont plus hospitalisés. Il s'agit uniquement des patients sortant de l'hôpital, et pour lesquels la réhospitalisation est parfois difficile.

A l'Association "ARKADE", à Ravensburg, l'équipe est composée de quatre assistantes sociales et de trois infirmiers pour 52 patients accueillis actuellement. L'accueil concerne des patients sortis de la PLK (CHS) de Weissenau et de deux foyers occupationnels de la région. Le suivi médical est assuré par des psychiatres libéraux.

Le statut des familles d'accueil

Dans la mesure où il n'existe pas de législation fédérale réglementant le statut des familles d'accueil, celui-ci est très différent suivant les régions.

Dans la Sarre, les familles d'accueil signent un contrat d'accueil. Leur rémunération est de 4000 francs. Elles bénéficient de congés payés de quatre semaines. La famille remplaçante reçoit la même somme pour l'accueil du patient pour quatre semaines maximum.

A la Rheinische Kliniken, Bedburg-Hau, les familles d'accueil signent également un contrat d'accueil mais la rémunération est de 5100 francs par mois. Par ailleurs, et c'est important pour les familles, une assurance responsabilité civile est souscrite par l'hôpital, la rémunération est non imposable, et des cotisations retraite sont retenues sur la rémunération.

Les maîtres d'œuvre

A Bonn, le gestionnaire administratif de l'accueil familial est l'hôpital psychiatrique régional, de même que dans la Saxe ou dans la Sarre.

A l'ARKADE, Ravensburg, le gestionnaire administratif est une association d'intérêt public comparable à une association Loi 1901 en France. Elle fonctionne dans le cadre d'une coopération étroite avec l'hôpital psychiatrique.

Des associations du même type existent dans le sud et le sud-ouest de l'Allemagne.

A Lahr (Bade), et comme dans plusieurs autres équipes d'accueil familial, actuellement, il n'existe pas de gestionnaire administratif. L'accueil familial relève d'une "initiative privée" au sein d'une équipe dans un service de psychiatrie.

Le financement

- Le "modèle westfalien" (Rhénanie Westfalie)

Depuis 1992, l'accueil familial constitue une forme particulière d'hébergement inscrite dans le dispositif de soin psychiatrique comme le sont les appartements thérapeutiques ou les foyers occupationnels...

Cette forme d'hébergement est financée habituellement en Allemagne par la commune. Mais en Rhénanie-Westfalie, la région a accepté de prendre en charge le financement pour faire avancer la déshospitalisation.

Le montant de la rémunération de la famille d'accueil est fixé d'après la Loi fédérale sur l'Aide Sociale. Sont également prévus de l'argent de poche et une prime de Noël pour le patient, ainsi que sa participation financière (jusqu'à 350 francs par mois).

Enfin, la région prend à sa charge une somme forfaitaire attribuée au personnel, au matériel et à l'assurance responsabilité civile.

- Région de la Sarre

L'accueil familial est également pris en charge par la région.

La famille d'accueil reçoit une rémunération et une somme pour le logement et les vêtements de la personne accueillie. Au total, la famille a une rémunération d'environ 3500 francs.

Problèmes et Perspectives

Actuellement, deux facteurs principaux limitent le développement de l'accueil familial d'adultes en Allemagne : la concurrence avec les autres institutions de long séjour et le manque de reconnaissance de la profession de famille d'accueil.

L'accueil familial thérapeutique est peu connu, mais surtout l'activité de famille d'accueil manque de prestige social et de modèle d'identification pour des familles qui seraient intéressées. Ainsi, les familles candidates sont plutôt des "outsiders" avec souvent une situation sociale et financière difficile.

Concernant les patients orientés vers l'accueil familial, il s'agit de plus en plus de patients jeunes et instables avec un diagnostic non établi, des "new chronics".

Du point de vue des associations, la difficulté provient de la partie administrative qui prend de plus en plus de place avec des modèles de financement souvent compliqués suivant les régions.

Enfin, l'accueil familial thérapeutique en Allemagne souffre d'une ambiguïté entre l'économique et le thérapeutique. Ainsi, pour l'équipe de Warstein : "Familienpflege ist billiger und menschlicher" - "l'accueil familial est moins cher et plus humain").

Références

- Jo Becker, "Familienpflege in Europa" - Ed. Rheinische Kliniken Bedburg-Hau, 1997
- Michael Konrad, Paul-Otto Schmidt-Michel, "Die zweite Familie, Psychiatrische Familienpflege - Geschichte, Praxis, Forschung", Ed. Psychiatrie-Verlag 1992.

actualité

L'ACCUEIL FAMILIAL DES ADULTES : LA LOI DU 10 JUILLET 1989 - SUITE

Catherine HOREL
psychologue, IFREP

Relative à l'accueil par des particuliers, à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes, la loi du 10 juillet 1989 avait pour objet de régulariser et de contrôler des pratiques d'accueil dites "sauvages" en proposant un cadre à cette activité et en offrant un statut et un régime fiscal à la rémunération des accueillants.

De plus, l'accueil familial social, comme mode d'hébergement relevant de la compétence des présidents de conseils généraux, pouvait constituer une alternative à l'hébergement collectif dont les ressources semblaient alors insuffisantes par rapport aux besoins.

L'évaluation de la loi

En raison notamment d'une méconnaissance du développement et de l'organisation de ce dispositif, une évaluation nationale est apparue nécessaire.

Menée courant 1997, elle a été définie dans le cadre d'un comité de pilotage composé de personnels de départements représentants de l'assemblée des présidents de conseils généraux, de la direction de l'action sociale et de l'IFREP, organisme de recherche spécialiste de l'accueil familial auquel elle a été confiée.

Un questionnaire détaillé (aspects qualitatifs et quantitatifs) portant sur le dispositif au 31/12/96 a été adressé à tous les départements début 1997. Le dépouillement et le traitement ont été achevés courant 1998.

Les résultats

99 départements ont participé à l'évaluation. Nous avons publié dans le numéro 5 quelques éléments relatifs aux personnes accueillies.

Ci-dessous quelques-uns des résultats qui donnent une idée de l'accueil familial sous l'angle des agréments, et qui dressent un profil des personnes agréées.

1. Les agréments

1.1. Les types d'agréments

79% des agréments délivrés sont des agréments distincts. Parmi eux, les agréments pour l'accueil d'adultes handicapés (41%) sont légèrement plus nombreux que pour l'accueil de personnes âgées (38%).

Les agréments mixtes (c'est-à-dire permettant d'accueillir indifféremment des personnes âgées ou handicapées) ne représentent que 21% des agréments.

1.2. Les agréments pour l'accueil d'une, deux ou trois personnes

Plus de la moitié des agréments délivrés (56%) est limitée à l'accueil d'une seule personne. Seulement 12% des particuliers bénéficient d'une dérogation pour l'accueil d'une troisième personne.

Au regard du nombre de personnes accueillies, le quota général est de 1,3 accueilli par personne agréée.

Cependant, on constate le caractère sensiblement différent selon que l'agrément est délivré pour l'accueil de personnes âgées ou de personnes handicapées.

Pour l'accueil de personnes âgées, les agréments pour deux et les dérogations pour l'accueil d'une troisième personne (16% des agréments) sont plus importants que pour l'accueil de personnes handicapées (seulement 6%).

Ces résultats confirment le caractère familial réservé à ce mode d'accueil, ainsi que les différences perceptibles également à ce niveau entre l'accueil de personnes âgées et l'accueil de personnes handicapées.

1.3. Les agréments pour l'accueil à temps partiel

L'existence de deux modes d'accueil distincts se traduit également au niveau des agréments délivrés.

Pour les personnes âgées, l'hébergement est à plein temps, alors que pour les adultes handicapés, on constate une plus forte proportion des agréments pour l'accueil à temps partiel.

1.4. Les agréments cumulables avec d'autres agréments

L'agrément délivré pour l'accueil de personnes âgées ou handicapées n'est pas cumulable avec d'autres agréments existants (pour l'accueil d'enfants, pour l'accueil familial thérapeutique de malades mentaux), sauf pour 5% des agréments qui sont accordés pour l'accueil d'adultes handicapés.

1.5. Les agréments nominatifs

23% des agréments sont nominatifs, c'est-à-dire délivrés pour accueillir une personne nommément désignée.

Cette caractéristique concerne plutôt les agréments pour l'accueil d'adultes handicapés (40%) que pour l'accueil de personnes âgées. Il s'agit le plus souvent de régularisations de situations d'accueils d'enfants devenus adultes et restés dans la famille d'accueil.

2. Les personnes agréées

2.1. Le nombre de personnes agréées

Au total, dans 99 départements, 8 950 personnes sont agréées.

Le nombre de personnes agréées par département est très variable :

- 4 départements n'ont pas de personnes agréées,
- 4 départements ont plus de 400 personnes agréées.

2.2. Le sexe des personnes agréées

Les personnes agréées sont très majoritairement des femmes (96%), ayant pour plus des 2/3 entre 40 et 60 ans (66%).

Les quelques agréments délivrés à des hommes concernent plutôt l'accueil d'adultes handicapés.

2.3. L'âge des personnes agréées

Les personnes agréées pour accueillir des adultes handicapés sont globalement plus âgées (35% ont 60 ans ou plus) que celles qui sont agréées pour accueillir des personnes âgées (16% seulement).

2.4. La composition des familles des personnes agréées

Le plus souvent, les personnes agréées vivent en couple (avec ou sans enfant dans des proportions similaires).

Néanmoins, 20% vivent seules, et plutôt sans enfant.

2.5. La qualification professionnelle et situation antérieure des personnes agréées

Pour une large majorité (71%), les personnes agréées ont eu une activité professionnelle, comme employées.

Les agriculteurs (15%) ne sont pas plus représentés que les professions médico-sociales qui regroupent diverses professions dont d'anciennes assistantes maternelles. Environ 25% des personnes agréées étaient auparavant des assistantes maternelles.

Avant l'agrément, 36% des personnes étaient inactives, qu'elles aient eu ou non une activité professionnelle antérieure à leur agrément.

2.6. L'habitat des personnes agréées

La quasi totalité des personnes agréées vit dans des maisons individuelles (95%) dont elles sont généralement propriétaires, le plus souvent en habitat groupé.

L'habitat isolé reste néanmoins important avec 41%.

Conclusion

Se dessine ainsi un profil général des personnes agréées.

Il s'agit de femmes entourées par leur famille, qui ont élevé leurs enfants, sont propriétaires de leur logement individuel, ont exercé une autre profession, et se sont orientées vers l'agrément, alors qu'elles n'avaient pas ou plus d'activité professionnelle, pour accueillir des personnes âgées.

Parfois, et notamment pour l'accueil de handicapés, une tradition d'accueil familial a amené à continuer une activité commencée avec l'accueil d'enfant.

Les agréments délivrés à des personnes seules obligent à réfléchir à la notion de vie familiale, et nécessitent de trouver des solutions hors du domicile pour assurer la continuité de l'accueil, condition d'octroi et de maintien de l'agrément.

Enfin, l'accueil exercé par des personnes ayant atteint un âge avancé (pour l'accueil des personnes handicapées, 35% des personnes agréées ont au moins 60 ans dont près de 13% ont au moins 70 ans) amène à restreindre l'étendue de l'agrément (agrément nominatif par exemple).

"l'accueil familial en revue" publie 2 numéros par an.

Destiné à tous les partenaires concernés par la pratique de l'accueil familial, chaque numéro, centré sur un thème, est accompagné de rubriques (actualité - réglementations - notes de lecture - glossaire...) que chacun peut alimenter.

Les informations et les manuscrits sont à envoyer à :

IPI "l'accueil familial en revue" - 50 rue Samson - 75013 PARIS.

Avant publication, les articles sont examinés par le comité de rédaction.

Thèmes des prochains numéros

- l'accompagnement
- la fonction des équipes

bulletin de commande ou d'abonnement

Achat au numéro

	n° 1 - 02/96	le statut des familles d'accueil	épuisé
<input type="checkbox"/>	n° 2 - 09/96	le soin en accueil familial	70 F
	n° 3 - 06/97	la complexité de la fonction famille d'accueil	épuisé
<input type="checkbox"/>	n° 4 - 12/97	les risques et les écueils de l'accueil	70 F
<input type="checkbox"/>	n° 5 - 06/98	l'agrément	70 F
<input type="checkbox"/>	n° 6 - 12/98	la formation en accueil familial	70 F

Abonnement : 1 an, soit 2 numéros

<input type="checkbox"/>	abonnement 1999 (n° 7 et 8)	140 F
<input type="checkbox"/>	abonnement 2000 (n° 9 et 10)	160 F

Abonnement : 2 années, soit 4 numéros

<input type="checkbox"/>	abonnement 1999-2000 (n° 7, 8, 9 et 10)	280 F
--------------------------	---	-------

*les renouvellements d'abonnements ne sont pas automatiques
merci d'en faire la demande*

nom et prénom (ou service)

adresse

code postal

ville

bulletin à renvoyer accompagné de votre règlement à l'ordre de IPI à :
IPI - 50 rue samson - 75013 PARIS