



**Diagnostic territorial et institutionnel
sur 8 départements :
regard sociologique et projet 2005**

- Première étape / année 1

**L'Accueil Familial Social :
Accueillir des personnes âgées et des
adultes handicapés vieillissants dans nos réseaux**

Projet soutenu par la Caisse Centrale de la MSA



**Fédération Nationale
des CIVAM
Commission Accueil Educatif
39, rue de Bretagne
75003 PARIS**

**Fédération Nationale
Accueil Paysan
9, rue de la Poste
38000 GRENOBLE**

Contacts nationaux :

FNCIVAM

Lisette Teulières
Cazals
82140 St-ANTONIN NOBLE VAL
Tél : 05 63 30 62 17
em.teulieres@laposte.net

Lucile Delmas
FD CIVAM 29
4,rue St-Michel
29 190 Brasparts
Tél : 02 98 81 43 94
fdcivilam29@wanadoo.fr

Odile Stefanini
FNCIVAM/FRCIVAM Limousin
Lycée agricole
19460 NAVES
Tel : 05 55 26 07 99
fcivilamlimousin@wanadoo.fr

Accueil Paysan

Jean-Marie Perrier
Drouillas
23140 Vigeville
Tél : 05 55 80 90 70
jmperrier@tiscali.fr

Marie-Eve Tailleours
Accueil Paysan 35
97, Avenue André Bonnin
BP 17141
Tél : 02 99 53 07 56
35 571 Chantepie Cedex
marie.eve.tailleours@accueil-paysan.com

CONTRIBUTION SOCIOLOGIQUE

Gérard VIALLE
FRCIVAM Auvergne
Rue des Châteaux
03300 CUSSET
Tél : 04 70 96 35 41
gerard-vialle@wanadoo.fr

Remerciements

Tous nos remerciements vont à

- Isabelle Séry et Bruno Laschenaie de la Caisse Centrale de la MSA, pour leurs conseils et leurs remarques qui ont enrichis les comités de pilotage.
- Aux associations « Accueil Paysan » de L'Aude, de la Creuse, de la Dordogne et de L'Ille et Vilaine,
- Aux groupes CIVAM de la Drôme, du Finistère, du Puy de Dôme, du Tarn et Garonne, sans qui les enquêtes n'auraient pas pu se faire
- Aux partenaires sociaux de ces huit départements qui ont bien voulu consacrer du temps pour répondre à nos questions et qui se sont engagés financièrement
- Aux accueillants et futurs accueillants qui ont ouvert leurs portes pour nous faire découvrir leur métier.

Sommaire

- **Introduction.....p 7**
- **I Eléments de méthodes.....p 8**
- **II Photo d'identité des accueillants interrogés.....p 9**
- **III Devenir famille d'accueil : une trajectoire familiale...p 10**
 - **Un trépied fondateur**
 - Des valeurs partagées
 - La compassion
 - L'utilité sociale
 - Le développement personnel
 - La nécessité d'un revenu complémentaire
 - Le besoin d'argent
 - Le travail à la maison
 - L'existence ou la construction d'un terrain favorable
 - Histoire ou expérience familiale
 - Profession ou expérience sociale
 - Le facteur déclenchant
 - **Une affaire de famille**
 - De nombreuses discussions préalables
 - Une contribution familiale indispensable
 - Des inquiétudes rémanentes
- **IV Le métier de famille d'accueil : un sacerdoce.....p 14**
 - **Un métier mal vécu**
 - Un métier difficile et mal rémunéré...
 - ... dont le soutien institutionnel semble poser problème
 - ... qui reste parfois mal accepté par l'environnement
 - **Un métier aux compétences humaines**
 - ... dont les compétences relèvent d'abord du savoir être
 - ... dont l'accompagnement en matière de formation reste faible et peu adapté
 - **Un métier sans statut ni protection**
 - **Un métier dont on reconnaît des aspects positifs**
 - L'appui
 - La satisfaction personnelle
 - L'existence d'un bâti adapté

- **V Deux logiques en scène.....p 19**
 - **La logique ancienne**
 - L'absence de confiance
 - L'instrumentalisation des familles d'accueil
 - Un salaire de misère
 - Des histoires sordides véhiculées
 - **La logique de refondation**

- **VI Rémunération : un flou peu convaincant.....p22**

- **VII Un besoin essentiel d'échanger et de se constituer en réseau..p23**
 - **Le constat d'une situation améliorable**
 - **Des attentes fortes en direction des partenaires**
 - **Une volonté de se constituer en réseau**
 - Mettre en place un espace d'échanges et de discussions
 - S'organiser pour défendre le statut et les rémunérations
 - Créer une dynamique collective
 - Disposer de moyens d'actions communs

- **VIII L'offre d'intervention des partenaires.....p 25**
 - **Les constats**
 - Diminution et vieillissement des familles d'accueil
 - Les échecs des actions de recrutement
 - Le maintien à domicile des personnes âgées
 - La place en maison de retraite et le développement du gré à gré
 - Des besoins sur d'autres formes d'accueil et d'autres publics
 - Un accompagnement des familles qui se cherche
 - Des profils de publics différents
 - **Les ouvertures d'actions proposées**
 - Un rôle assigné partagé : développer l'accueil temporaire
 - Une compétence reconnue et bien accueillie : la sensibilisation
 - D'autres pistes susceptibles de constituer des partenariats partiels ou locaux
 - Injonctions et préconisations

- **IX L'accueil familial : un système social d'échanges complexe
p 28**
 - **Les acteurs en présence**
 - Le département
 - La M.S.A.
 - La D.D.A.S.S.
 - La C.A.F.
 - Les associations
 - Les accueillants
 - Les accueillis et leurs familles
 - Les C.L.I.C.
 - **Le système d'échanges**

- **Les incertitudes du système : source de ressources stratégiques**
 - Les nouvelles attentes de la société
 - Les besoins en terme d'accueil explosent
 - La diminution et le vieillissement des familles d'accueil
 - Une difficulté de moyens
 - La décentralisation et l'application de la loi de 2002
 - Le vécu difficile des familles d'accueil

- **X Diagnostic et stratégie.....p 36**
 - **Quelle entreprise ? nos réseaux**
 - **Quel outil ? la matrice stratégique**
 - **Diagnostic interne**
 - Les points faibles des réseaux
 - Un manque de légitimité à intervenir sur le champ social
 - Une difficulté à communiquer et à nommer nos spécificités
 - Une diversité des moyens locaux
 - Les points forts des réseaux
 - La connaissance du terrain
 - Les savoir faire
 - Les relais et le soutien des réseaux
 - **Diagnostic externe**
 - Les menaces
 - L'hypersensibilité du système d'échanges
 - L'image du métier de famille d'accueil
 - L'enjeu du maintien à domicile des personnes âgées
 - Les opportunités
 - La légitimation liée à la convention avec la C.C.M.S.A.
 - L'accueil temporaire, piste proposée par les partenaires locaux
 - Le besoin impérieux des familles à se constituer en réseaux
 - L'offre des partenaires en qualité de relais d'informations
 - **La matrice stratégique et le système d'actions proposé**

- **Conclusion**

- **Annexes**
 - Grilles d'entretien
 - Grilles de dépouillement

INTRODUCTION

La FNCIVAM et la FNAP ont décidé de s'unir pour répondre à un appel à projets de la Caisse Centrale de la MSA concernant l'accueil familial social dans le monde agricole. Ce travail, d'une durée de trois ans, devrait permettre de poser des bases solides pour l'accueil de personnes âgées et d'adultes handicapés en milieu rural. Faisant suite à une réelle demande sociale, cette action sera l'occasion d'offrir une alternative au placement de ces personnes en institution.

✓ Les objectifs du projet

- Réaliser un état des lieux de la situation de l'accueil familial social, dans différents départements.
- Tester la volonté des professionnels à s'initier à ce type d'accueil et à participer à un groupe de travail.
- Réfléchir au statut d'accueillant : compétences, formation, rémunération, couverture sociale, fonctionnement en réseau.
- Elaborer une charte de qualité.
- Sensibiliser, informer et permettre l'échange entre le public agricole, le public accueilli et les partenaires sociaux.

✓ Les départements pilotes

Huit départements se sont portés volontaires pour mener à bien ce projet. Quatre départements ont été sélectionnés dans le réseau CIVAM : la Drôme, le Finistère, le Puy de Dôme et le Tarn et Garonne. Quatre autres furent choisis dans le réseau Accueil Paysan : l'Aude, la Creuse, la Dordogne et l'Ille-et-Vilaine.

✓ L'année 2004

Cette année fut orientée sur la réalisation du diagnostic territorial.

Diagnostic qui a pris la forme de deux enquêtes. En effet, jouer un rôle, c'est d'abord comprendre le système social d'échanges dans lequel ce rôle pourra s'exercer. C'est l'enjeu essentiel de l'enquête partenaires. C'est aussi appréhender les constructions mentales et les attentes des familles d'accueil. C'est l'objet principal de l'enquête accueillants.

C'est ensuite inscrire la réflexion dans le domaine de la stratégie d'entreprise et conclure sur l'identification des pistes d'actions que les groupes locaux CIVAM et Accueil Paysan pourront relever et qui feront l'objet du travail et de la réflexion 2005.

C'est ce diagnostic qui est présenté dans la suite du rapport.

✓ Le projet en 2005 et 2006

2005 : Construire avec les partenaires (institutions et particuliers) un cadre de l'activité d'accueil familial. Cette étape comprendra l'organisation de séances d'information et de sensibilisation sur l'accueil ainsi que la rédaction de documents de référence.

2006 : L'aboutissement du projet consistera à accompagner de façon concrète les nouveaux accueillants. Un groupe de veille permettra de coordonner l'ensemble des expériences sur chacun des territoires sélectionnés et de participer à l'évaluation finale.

I Eléments de méthodes

L'objectif en première année, était d'établir un diagnostic territorial distinguant :

- Points forts et points faibles des structures
- Menaces et opportunités liés au développement de ce type d'accueil.

Nous y avons ajouté un objectif opérationnel :

Les équipes départementales doivent être en capacité de conduire elles-mêmes sur leur territoire le diagnostic pour mieux agir plus tard.

Nous avons donc opté pour une méthodologie qui les rende actrices du diagnostic.

1^{er} temps de travail : (collectif)

- Formulation de la problématique.
- Etablissement grilles d'entretien
 - Accueillants
 - Partenaires
- Modalités de conduite des entretiens
 - Questionnement ouvert
 - 2 personnes
 - prise de notes (dires à noter).
- Etablissement des échantillons
 - 2 accueillants chevronnés
 - 2 accueillants potentiels
 - choix de trois partenaires sur liste commune dont 2 incontournables (CG et MSA).

CHAQUE SITE PROCEDE AUX ENTRETIENS

2^{ème} temps de travail : (collectif)

- Etablissement des grilles de dépouillement
- Modalités pratiques de dépouillement
 - Reprise des direx
 - Observations
 - Commentaires.

CHAQUE SITE PROCEDE AU DEPOUILLEMENT

3^{ème} temps de travail :

- Les travaux de dépouillement sont regroupés auprès de l'équipe nationale qui en effectue l'analyse.
- Réunion mise en commun des hypothèses et problématiques intéressantes.
- Retour en travail individuel.

4^{ème} temps de travail : (Les boucles de validation)

- 1^{ère} boucle : Enrichissement / validation par l'équipe nationale,
Production d'un premier document provisoire.
- 2^{ème} boucle : Enrichissement / validation par les sites,
Production d'un deuxième document provisoire.
- 3^{ème} boucle : Enrichissement / validation par le commanditaire, en l'occurrence le comité de pilotage,
Production :
 - rédaction finale
 - synthèse diffusable

II Photo d'identité des accueillants interrogés

La moyenne d'âge des familles d'accueil est de 52 ans. Ces personnes ont environ 2.7 enfants par famille, très peu étant encore à charge. Il arrive par contre qu'un parent soit à charge. Les familles ont une vie maritale, le mari étant sur la ferme. Il aide un peu à l'accueil comme parfois d'autres membres de la famille « *Les grands-parents apportent leur soutien quand ils n'ont pas de problème de santé* ». Dans certains cas, les femmes sont seules (décès du mari). Leur passé est souvent lié à cette activité d'accueil social : ancien emploi dans le médico-social ou expériences d'accueil (accueil d'enfants, accueil d'un parent ...)

Situation géographique :

Une majorité d'endroits calmes, sécurisants, reposants et en zone rurale « *Il y a un grand espace vital, un grand potager, quelques animaux. Nous vivons dans une grande ferme* ».

Situation agricole :

Le statut agricole des personnes est assez variable (2 GAEC, 3 EARL, 1 nouvelle ferme, 3 fermes reprises des parents, etc.). Certains ne sont pas agriculteurs mais précisent qu'ils utilisent la ferme comme support d'accueil (agriculture de loisir).

Une personne explique son dépôt de bilan et le redressement de sa situation grâce à l'accueil : « *Il fallait trouver rapidement une solution sur place ou bien Marie-Louise quittait la ferme pour aller travailler en usine* ». « *Claudine a quitté son emploi de secrétaire et créé son emploi sur la ferme avec l'accueil et l'élevage d'animaux de races anciennes* ».

Les femmes se rendent très disponibles pour l'accueil et ont généralement le rôle principal. « *Aujourd'hui, je suis disponible du matin au soir pour l'accueil ; Je ne fais plus la traite des vaches, nous avons pris un vacher. Je fais la comptabilité et je me consacre uniquement à l'accueil ; Je consacre un tiers de mon temps au travail sur la ferme et deux tiers à l'accueil* »

Type de production et de ferme :

- 4 élevages ovins (agneaux, chèvres, brebis)
- 2 élevages bovins (y compris pour protéger la race)
- 6 élevages de volailles (dont Coucou de Rennes)
- 1 élevage de lapins
- 3 en maraîchage
- 5 personnes ont un potager + quelques animaux (agriculture de loisir)
- 2 exploitations céréalières
- 1 personne : exploitation forestière
- 6 personnes : miel, noix, plantes aromatiques, vin

Pratiques agricoles :

- production pour l'autoconsommation : 1 personne l'a précisé
- élevage hors-sol : 1
- bio : 1
- transformation : 2 personnes
- vente directe : 3 personnes

Autres types d'accueil pratiqués :

Les personnes choisies cumulent souvent ou (le voudraient) l'accueil familial avec un ou plusieurs gîtes et chambres d'hôtes : deux personnes pratiquent l'accueil pédagogique sur leur ferme et neuf ont des gîtes, des chambres ou des tables d'hôtes. Elles sont donc dans un système de diversification d'activités.

III Devenir famille d'accueil : une trajectoire familiale

La prise de décision semble être l'aboutissement d'une réflexion longue qui met en scène les membres de la famille autour de différentes thématiques. Mais il nous faut tenter de mieux comprendre comment la trajectoire se construit et d'en expliciter les facteurs clés sur lesquels pourraient se bâtir des politiques de recrutement.

Un trépied fondateur :

La première idée qui s'impose est une construction fondée sur un triptyque qui est constitué par :

- **Des valeurs partagées**

« On a déjà reçu des personnes handicapées. Elles ont largement leur place dans la société, alors il faut commencer chez soi ».

« On se sent concerné par ce public-là ».

« Je me suis dit que je pouvais le faire et apporter à d'autres un peu de ce dont ils avaient besoin ».

« Les personnes accueillies ont été touchées par la misère... ».

« J'ai toujours été attiré par les personnes âgées, leur expérience, leur vie, leur vécu ».

« Apporter aux personnes accueillies, un peu de la chaleur familiale dont elles ont besoin ».

« C'est gratifiant, ils sont contents alors on est content ».

Les 28 personnes interrogées parlent ainsi de leurs enjeux. Au total, 68 expressions ont été recensées. Elles traitent de leur motivation, des valeurs qu'elles défendent et de ce qu'elles recherchent dans leur engagement.

En moyenne, donc, ces personnes formulent chacune deux à trois enjeux.

- **La compassion et l'amour de l'autre** (14 citations, autrement dit cités par 14 personnes sur 28)
Cet enjeu est de loin le plus désintéressé : *« j'ai vu des gens dans le malheur, je me suis sentie obligée »*, *« si je peux aider autant le faire »* résumant assez bien la logique des accueillants qui agissent par solidarité. Ils veulent apporter du bonheur, de l'ouverture, de la chaleur humaine et de l'affection. C'est leur forme de richesse et ils veulent la partager.
- **L'utilité sociale** (16 fois cité)
Les accueillants ont la volonté de se rendre utile, ils veulent recréer du lien social, ils se sentent investis d'une mission *« permettre aux personnes âgées de rester dans leur village »*, *« faire profiter les autres... »* *«... de leur grande maison »* *«... de la vie à la ferme »*. Ils se rendent disponibles pour cela.
- **Le développement personnel** (17 fois cité)
Les accueillants tirent parti de leur implication en qualité de familles d'accueil sous une forme qualitative d'enrichissement personnel. Ce peut être grâce aux contacts qu'ils vont nouer, par le plaisir qu'ils tirent de faire profiter les accueillis de leur maison, de leur espace de vie, de leur ferme. C'est enfin l'expression

d'une envie assouvie d'être acteur et de participer à une œuvre citoyenne. A défaut de tirer un revenu décent, ils tirent une reconnaissance citoyenne.

- **La nécessité d'un revenu complémentaire à la maison**

- **Le besoin d'argent** (14 citations)
Une personne interviewée sur deux met en avant la nécessité de compléter les revenus du ménage, soit après une maladie qui oblige de trouver un travail différent, soit après une modification du statut social (retraite...), soit enfin parce que l'exploitation a connu d'importantes difficultés financières.
- **Le travail à la maison** (7 citations)
Une personne sur quatre met en avant l'intérêt de pouvoir travailler chez elle. Elle assouvit ainsi une envie qui présuppose une période antérieure d'activités extérieures. Certaines y ont trouvé la possibilité de travailler malgré des séquelles de santé.

Ces deux enjeux viennent compléter le tableau, il ne s'agit plus ici de valeurs mais d'objectifs matériels et opérationnels qui en disent long sur le niveau de revenu des familles concernées et sur l'intérêt que va représenter pour elles la rémunération d'accueil.

Le revenu émanant ou attendu de l'accueil familial est devenu indispensable à la survie de la famille. « *C'est ma principale source de revenus* ». « *C'est une question de survie* ». « *La rémunération est suffisante, du moins pour vivre en milieu rural car on a de petits besoins* ».

- **L'existence ou la construction d'un terrain favorable**

Si cinq personnes ne s'expriment pas sur le sujet, la majeure partie des autres se répartit de manière égale entre deux formes différentes de terrain favorable :

- **histoire ou expérience familiale** : D'un côté, il y a ceux qui prolongent une histoire familiale ou qui transforment une première expérience familiale. D. s'est occupée de ses parents ou P. a conservé chez elle l'ancien ouvrier agricole à la retraite. Toutes les deux ont, par la suite, obtenu leur agrément pour accueillir d'autres personnes âgées. « *J'ai accompagné mes parents et mes beaux-parents malades* » dit un autre.
- **profession ou expérience sociale en relation avec l'accueil** : De l'autre côté, il y a celles qui ont une expérience professionnelle dans le domaine paramédical (CAT / MSA...) ancienne ou récente qui les a conduit à s'engager dans l'accueil familial. « *Je suis aide soignante à domicile...* ».
Dans cette deuxième catégorie, on retrouve une grande majorité des accueillants potentiels alors que la première est plus composée d'accueillants chevronnés.
- Quatre personnes mettent en avant une envie ancienne sans cesse renouvelée qui trouve aujourd'hui son aboutissement.

Cette analyse montre le rôle essentiel de la première expérience d'accueil pour les accueillants chevronnés. Il semble s'agir d'une étape essentielle dans le cheminement de la décision.

« *On* » (pour reprendre le pronom le plus souvent utilisé pour parler du couple) se met en situation d'accueillir et comme tout se passe bien, le cap « *d'être en capacité* » est franchi.

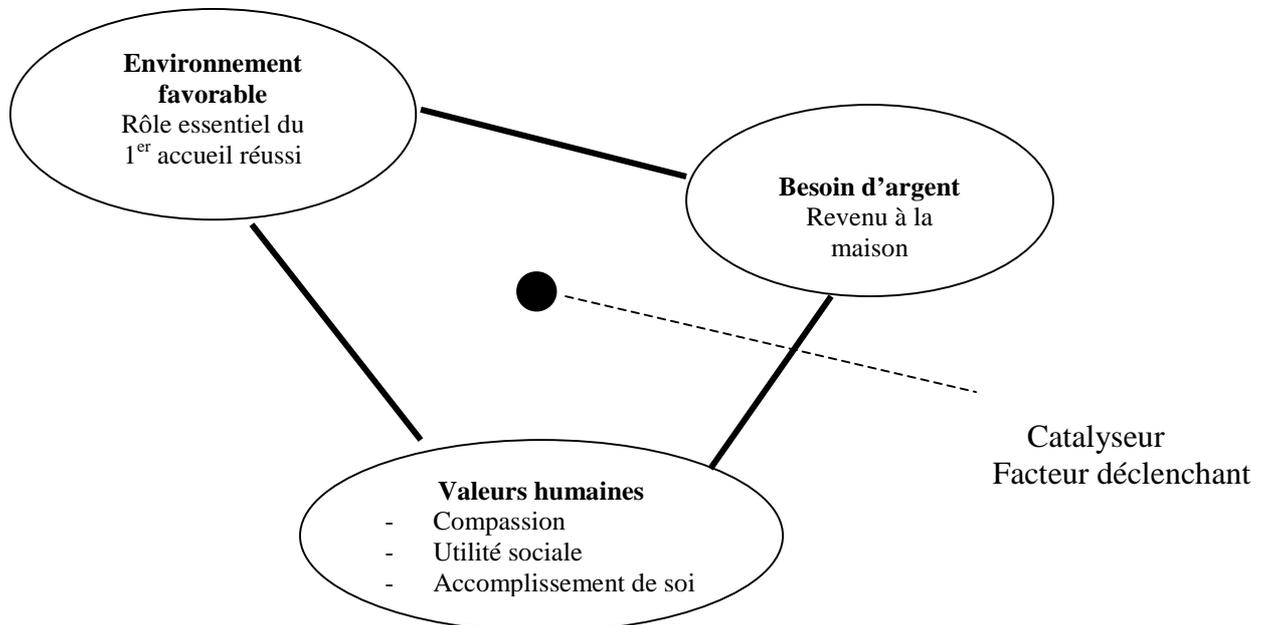
« *J'ai accompagné mes parents... quand on m'a proposé d'accueillir des personnes âgées, je me suis dit que je pouvais le faire et apporter à d'autres...* ».

Le facteur déclenchant

Dès le point de départ des réflexions, cette notion de facteur déclenchant était apparue. En plus du terrain favorable, des besoins d'argent ou des valeurs humaines partagées, les personnes interviewées identifiaient un moment précis ou un événement qui faisait date en terme de décision. Il y avait un avant où l'on discutait et un après où la décision était prise. Ce facteur jouait le rôle de catalyseur.

Trois grandes catégories de facteurs déclenchants sont mises en avant :

- D'abord, la **nécessité de trouver rapidement un revenu d'appoint**, soit parce que la situation professionnelle du couple a changé (retraite, chômage, santé), soit parce que la situation économique de l'exploitation s'est aggravée (10 cas sur 27).
- Vient ensuite **l'expression d'une demande explicite en provenance d'un tiers**. Cette demande a été soit formulée à l'occasion d'une réunion d'information et a agi comme déclencheur (pour 5 cas), soit exprimée par un travailleur social (5 cas sur 27) faisant référence à un accueilli potentiel connu de l'accueillant. « *Au départ, c'est une amie qui m'a proposé de garder sa mère* ».
- La troisième catégorie est liée **au vécu d'un événement** qui enclenchera la décision (7 cas sur 27). « *Le voisin était parti en hôpital psychiatrique* » nous raconte F. et M. « *La dame du bistrot était trop vieille pour vivre seule* ».



Le triptyque fondateur de la trajectoire

Une affaire de famille

De nombreuses discussions en amont :

Pour toutes les personnes enquêtées, franchir le pas c'est avant tout avoir pris le temps d'en parler en famille.

« *On a réfléchi avec mon mari, on a fait le tour de la question... j'en avais envie et mon mari a accepté* ».

« *Il faut beaucoup discuter avec sa famille parce que ça change la vie* ».

« *Il fallait trouver une solution sur place où Marie-Louise quittait la ferme* ».

« *L'accueil, c'est familial* ». « *Il faut que la famille soit impliquée, tout le monde est partie prenante* »

« *Ca fait longtemps que je cogite le projet* ».

La décision semble se construire petit à petit et cette idée de construction n'est pas qu'immatérielle. Monique et son mari avaient inclus l'accueil d'une personne dans le projet d'aménagement de leur maison.

Bien que non explicite, il semble que la réflexion induise parfois des étapes successives qui conduisent petit à petit le couple vers l'accueil (le départ des enfants, la retraite du mari, etc.).

Parmi ces étapes, l'expérience d'un premier accueil réussie rassure et consolide la décision de principe dans plus de la moitié des cas : « *L'accueil de ... nous a permis de voir qu'on pouvait accepter d'autres personnes* ». « *Avec mon mari, l'accueil est apparu comme une suite logique...* ».

Une contribution familiale indispensable pendant :

Dans le quart de notre échantillon, le rôle dévolu de la famille est explicite.

« *Mon mari m'aide beaucoup ; courses, linge...* »

« *Ma mère est ma remplaçante* »

« *Le fils de mon mari est agréé pour s'occuper de Michel* »

« *Parfois, je dois m'absenter, mon mari est présent* »

« *Ma fille va s'installer dans l'aide aux personnes* ».

L'usage très fréquent du « *on* » ou du « *nous* » sous tend l'accord familial dans le reste des interviews.

Des inquiétudes rémanentes :

Mais souvent, la question des enfants reste posée. C'est une crainte pour les accueillants potentiels (volonté de préserver sa famille, peur de difficultés pour leurs enfants).

« *Ca n'aurait pas été compatible avec nos enfants, je ne voulais pas leur faire vivre ça* » dit Denise qui est devenue famille d'accueil après le départ de ses enfants et le décès de son mari.

D'autres y voient une opportunité de donner de « *grands-oncles* » à leurs enfants ou de faciliter l'expression de leur propre fils handicapé.

L'un des enjeux de la discussion porte sur l'intimité familiale mais semble ignorer celui de l'isolement progressif de la famille. Le premier est mis en avant par les accueillants potentiels, le second est le constat des accueillants chevronnés qui regrettent que leurs amis ne les invitent plus et que leur famille les voit moins.

Certains, enfin, ont imaginé la mise en place de règles.

« *Il est nécessaire de bien définir les rôles et les barrières à ne pas franchir dès le départ* ».

« *Il faut faire la distinction avec les siens* ».

IV Le métier de famille d'accueil : un sacerdoce

Sur la question du métier, 8 personnes ne s'expriment pas.

6 sont des accueillants potentiels et 2 ne semblent pas avoir eu cette question dans leur entretien.

1 seule personne, accueillante potentielle, s'exprime de manière positive sur la question : « *Ils nous apportent autant qu'on leur apporte* » en parlant des personnes accueillies.

Toutes les autres mettent en avant difficultés, manques et rancœurs.

Un métier mal vécu

D'abord un métier difficile et mal rémunéré

Ce thème regroupe à lui seul 47 expressions soit pratiquement la moitié des dires (47 sur 99 difficultés exprimées).

Alors que la question posée portait sur les obstacles rencontrés dans les démarches conduites par les accueillants, les familles d'accueil semblent obnubilés par la difficulté de l'exercice de leur métier qui devient de fait un obstacle de vie.

Il convient d'aller plus loin pour identifier la nature des reproches exprimés:

- **Le temps passé et l'astreinte** qui est liée à la profession est le thème le plus fréquent (13 citations). « *C'est un esclavage dans une cage dorée : on a tout, mais on perd tout... plus de contact avec sa famille, on ne peut plus voyager, on se fatigue* ». Ce métier nécessite un engagement complet, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.
- Il est souvent mis en pendant avec **le faible niveau de la rémunération** correspondante (10 citations). Les mots et expressions « *salaires de misère* », « *métier de bonnes gens* », « *esclavage* » sont utilisés pour décrire cette mission.
- Viennent ensuite **l'absence ou le manque de modalités du remplacement** (7 citations)
- **et la pénibilité du travail** (7 citations) liée, à la fois, au degré de dépendance des personnes accueillies et à l'obligation de soins, qui renforcent le caractère sacerdotal du métier.
- **Le manque de formation et de moments d'échanges** (7 citations)
- **et les faiblesses du statut** (3 citations) complètent le tableau.
- Enfin, une personne met en avant les exigences de la personne qu'elle accueille.

... dont le soutien institutionnel semble posé question

« *L'accueil familial est un métier de bonnes gens qui faisaient ça pour l'argent. Donc ils ont peur de perdre leur emploi et n'osent pas faire de revendications pour améliorer leurs conditions. Si on reste comme ça, il n'y aura pas d'amélioration* ».

Les constats de la faiblesse du soutien institutionnel restent nombreux :

- Les décalages entre les préconisations institutionnelles et la réalité sont importants (4 citations), « *l'accueil de jour n'est pas accepté et préparé par l'administration départementale, il y a un manque de communication entre nous* »
- Manque de suivi, d'écoute, de disponibilité et de communication avec les services (5 citations),
- Lourdeur des formalités administratives et de l'encadrement du dispositif (4 citations), « *je ne veux pas me prendre la tête avec toute la paperasserie* »
- Tracasseries et contrôles qui deviennent « *agaçants* » précise un accueillant (3 citations),
- Absence de reconnaissance de la part des institutions (3 citations), « *on voudrait être considéré par rapport au service que l'on rend* »
- Formation trop éloignée (1 citation).
- Des obstacles en matière d'équipements liés aux manques de moyens des familles et des travaux à réaliser (11 citations),

Mais lorsqu'on pose la même question aux structures publiques et sociales, la réponse est tout autre : les obligations sont « *une chambre de 9m² avec un point d'eau, un accès de plein pied, dans le lieu d'habitation de la famille,* » : des critères bien techniques comparés aux réponses précédentes. Selon les départements, les services d'agréments sont plus ou moins exigeants sur ces différents points.

... qui, parfois, reste mal accepté par l'environnement

- Rejet et réaction négative du voisinage (5 citations),
- Problème d'acceptation par la famille (mari, enfants) (4 citations),
- « *Nous n'avons plus de vie sociale* », « *nos amis ne nous invitent plus* » (2 citations),
- Le droit de visite des familles des accueillis (2 citations),
- Absence de soutien de la part des élus locaux (1 citation).
- Des obstacles en matière de territoires liés au rural profond (manque de structures d'hébergement – éloignement – isolement)

Un métier qui mobilise des compétences d'humanité

... dont les compétences relèvent d'abord du savoir être

Les compétences requises sont en majorité de l'ordre du savoir être (51 citations), les savoir-faire représentent seulement 14 citations.

- Le savoir être :

C'est à parts égales :

- La patience et le respect (7 citations),
- La compassion et l'envie de partager, « *faire du bien* » (8 citations),
- L'amour des personnes accueillies (7 citations),

- La disponibilité (7 citations),
- L'ouverture d'esprit, la tolérance (7 citations),
- La joie de vivre, la complicité, la convivialité (6 citations).

C'est aussi :

- L'écoute (3 citations),
- La confiance (3 citations),
- Le bon sens (2 citations).

- **Les savoir-faire :**

C'est d'abord, la connaissance des personnes et de leurs familles (5 citations) et savoir faire la distinction d'avec les « *siens* ».

Et c'est aussi :

- de l'organisation,
- de la méticulosité,
- de la propreté, « *les personnes âgées apprécient un ménage bien tenu* »
- assurer la toilette et les tâches ingrates,
- savoir accepter le handicap,
- savoir répéter,
- les techniques de soins,
- les techniques de manipulations,
- être attentif aux détails.

C'est :

- Etre capable d'apporter une aide psychologique et physique à des personnes dépendantes, vieillissantes ou en fin de vie
- Avoir une bonne connaissance de la personne accueillie, de ses besoins et attentes
- Savoir prendre des responsabilités « *On gère une personne qui n'est pas de notre famille* »
- Savoir accompagner les personnes jusqu'au bout
- Connaître ses limites et ne pas les dépasser
- Savoir organiser son temps, savoir improviser
- Savoir prendre du recul
- Savoir emmener la personne vers plus d'autonomie
- « *Permettre à la personne accueillie de se poser, d'être entendue, libre et d'être acteur* »

Sur cette question, le discours des accueillants chevronnés est assez similaire de celui des accueillants potentiels.

... dont l'accompagnement de formation reste faible et peu adapté

Il semble que les familles d'accueil se soient adaptées aux exigences techniques nécessaires à un agrément et qu'elles possèdent de manière innée les dispositions nécessaires à l'accueil familial. Cependant, en matière de formation, d'échanges ou de soutien, leurs besoins restent encore à satisfaire.

Parfois, des ½ journées de formation sont mises en place sur « le contrat de travail », « l'analyse des décrets », le « secret médical », etc. Pourtant, « *au début, les formations c'est bien, mais avec le temps, elles sont devenues moins intéressantes* ».

D'autres structures ont alors développé des groupes de parole. Mais ces derniers sont rarement intéressants « *on est trop nombreux* », les discussions ont tendance à dévier du sujet principal et la mise en confiance des familles est difficile. En effet, ces groupes de parole sont dirigés par une assistante sociale ou un psychologue mandaté par le Conseil Général : or, comment se confier sans inquiétude à quelqu'un, sachant que cette personne appartient à l'organisme qui contrôle votre activité ?

Un métier sans statut ni protection

Sur cette question qui arrive à la fin de l'entretien, les gens reviennent fortement sur les rémunérations faibles et le temps passé (9 citations).

Ils rappellent alors :

- Leur situation précaire (12 citations), en matière de droits sociaux, de chômage, de retraite et de congés payés, « *je préfère ne pas appeler ça un statut, nous n'avons ni droits sociaux ni ... , et la retraite est minime* »
- La nécessité de revoir le contenu du travail entre
 - Les soins,
 - La toilette,
 - L'occupationnel,
 - L'entretien,
 - La contribution aux affaires juridiques, financières et administratives de l'accueilli..
- La nécessité d'un bon statut (6 citations),
- L'absence de reconnaissance (7 citations), qui allie aussi le problème de l'absence de confiance et la difficulté d'obtention des agréments. « *Si on n'y va pas, ils ne nous connaissent pas* ». « *Les institutions n'ont pas beaucoup évolué pour aider les familles d'accueil, il faudrait qu'elles reconnaissent que la famille c'est un titre, un métier, on voudrait être considéré par rapport au service que l'on rend* ». « *Une fois, l'institution qui nous suit nous a dit : si vous n'êtes pas content de votre salaire, vous n'avez qu'à aller chez Citroën* ».
- La pénibilité du travail.

Un métier dont on reconnaît des points positifs

Parallèlement aux aspects négatifs précédents, seulement 23 personnes mettent en avant 43 citations mettant en scène des éléments favorables.

- **L'appui** sous une forme ou une autre constitue la première catégorie des éléments moteurs mis en avant (21 citations) :
 - Vit l'expérience des autres (5 citations),
 - L'existence d'un réseau associatif à disposition (9 citations)

- * Accueil Paysan (3 citations)
- * Associations gestionnaires (5 citations)
- * Structures voisines (1 citation)
- La satisfaction d'un service rendu par les structures institutionnelles (7 citations) parmi lesquelles ont été citées :
 - * L'obtention rapide d'un agrément à souligner parce que d'autres l'ont attendu 1 an ou ne l'ont pas encore alors qu'elles accueillent déjà,
 - * La prise en charge financière des équipements,
 - * L'assurance d'un remplacement citée deux fois dans le même département et mettant en jeu les mêmes associations gestionnaires citées plus haut,
 - * La concertation avec les partenaires,
 - * Une formation assurée par le Conseil Général

- **La satisfaction personnelle** : La possibilité, enfin, d'assouvir une envie qui « mûrait » dans leur tête, réunit 16 dires. « *Il y a plus de confort dans ma vie depuis que je reste à la maison* ». « *On s'organise comme on l'entend, pas de contraintes d'horaires, pas de frais de transport* ».

Ils s'expriment

- en terme d'enrichissement (6 cas)
- en terme d'utilité sociale (3 cas)
- en terme de retour à un métier (3 cas)
- en terme d'autonomie et de travail à la maison (3 cas)
- en terme de complément de revenu (1 cas)

Pour 6 personnes, **l'existence d'un bâti adapté** s'est avéré être un élément moteur de leur implication.

V Deux logiques en scène

Lorsqu'on fait une lecture globale et transversale de nos enquêtes, on semble avoir à faire à la juxtaposition de deux modèles (deux logiques différentes).

- La « **perdurance** » d'un **modèle ancien** qui, ici, pose ses dernières cartes et, ailleurs, mettra encore quelques années avant de disparaître,
- Et l'**émergence d'une nouvelle logique d'actions** qui pourrait refonder les dispositifs et modifier le regard des acteurs clés.

La logique ancienne

Elle se caractérise par :

- **L'absence de confiance** :

Il n'y a pas de mécanisme permettant de palier aux faits de maltraitance ou d'exploitation autre que les contrôles inopinés et l'exacerbation des comportements des travailleurs sociaux.

On rencontre parfois des voisins soupçonneux qui vont jusqu'à dénoncer auprès de la MSA ce qu'ils ont pris pour une activité rémunérée et qui ne relevait en fait que de l'occupationnel de l'accueilli.

- **L'instrumentalisation des familles d'accueil** :

- Les familles d'accueil sont des acteurs contraints au sens sociologique du terme.

Elles sont prises dans un étau dont les mâchoires sont :

D'un côté : les attentes des personnes accueillies

- * Qui, pour les services en charge de l'accueil familial, se résument par les termes :
 - Bien-être
 - Santé
 - Sécurité morale et affective.
- * Qui restent parfois stigmatisées par des histoires sordides anciennes.
- * Qui, selon les dires des accueillants eux-mêmes, varient selon qu'ils soient valides et autonomes ou non.

Les premiers attendent un minimum de vie sociale, des possibilités d'activités et des espaces d'autonomie (se promener, découvrir). Ils ont besoin de se sentir utiles et de s'occuper. Cela se traduit par de petites contributions aux activités familiales (désherbage du jardin, ramener les vaches dans les prés...) qui peuvent participer au développement des rumeurs locales à un point que dans un département, un agent de la MSA est venu réclamer des charges sociales à la famille d'accueil.

Les autres nécessitent une prise en charge totale, physique et psychologique, surveillance et soins constants. La question que posent alors certains accueillants est : cette mission est-elle encore de la compétence des familles d'accueil ?

- * Mais qui, en réalité, sont aussi empreintes d'exigences sur lesquelles les familles d'accueillants ne s'expriment que très peu (toilettes, soins, régularité, caractère affirmé, etc.) .

De l'autre côté : les exigences des services

- * Les contrôles inopinés, annuels dont on a déjà parlé,
- * Des informations toujours descendantes,
- * Les agréments, qu'ils ont mis du temps à obtenir et dont les conditions d'attribution suscitent parfois beaucoup d'incompréhension,
- * L'absence de respect (information tardive) ou de considération.
- * Selon les départements, l'accompagnement des familles d'accueil est plus ou moins bien fait. « *Les institutions ne communiquent pas assez avec nous* ». « *Je n'ai pas été assez écouté par les professionnels, au début j'avais l'impression de ne pas évoluer car je ne pouvais pas faire part de mes ressentis et échanger librement, on a du mal à faire évoluer la profession* ». « *On sent une pression des professionnels sur les accueillants familiaux.* »
- * Ils sont malléables et fragiles parce qu'ils ont besoin de ce peu d'argent. « *L'accueil familial est un métier de "bonnes gens" qui le faisaient pour de l'argent. Donc ils ont peur de perdre l'emploi et n'osent pas faire de revendications pour améliorer leurs conditions* ».
- * Volontairement ou pas, les familles sont tenues séparées les unes des autres. Elles n'échangent pas entre elles, sauf en présence d'un tiers impliqué (travailleur social en lien avec l'agrément, le contrôle ou le placement). Trois fois au cours de presque chaque entretien, le regret de ne pas pouvoir échanger entre elles est exprimé. C'est une forme d'échappatoire, de ressourcement et même de libération qui leur est ainsi refusée et qui participe à la dépersonnalisation et au constat de contraintes.

- Un salaire de « misère »,

« *de l'esclavage* », sont des termes qui reviennent. Le thème réapparaît constamment au cours des entretiens. Il est repris à chaque réponse sous une forme ou une autre (rémunération, conditions d'exercice du métier / statut...).

- Des histoires sordides véhiculées :

« *Il y a eu... une famille.. , une fois... , qui ...* ». On ne sait pas si ces histoires viennent d'arriver et qu'on diffuse l'information ou si elles participent dans l'inconscient collectif à la construction d'une déontologie commune comme un conte de fées ou une parabole.

Elles renvoient une image de ce qu'on doit faire ou au contraire, qu'on doit bannir. C'est une forme d'apprentissage oral qui participe de fait à la déontologie du métier.

En parallèle

la nouvelle logique porteuse de refondation

- Elle prend appui sur la loi de 2002 et en anticipe l'application des décrets non parus.
- Les accueillants potentiels semblent avoir un profil différent, ils ont moins un besoin pressant de rentrée financière, leur niveau d'étude est plus important. Ils seront moins malléables.
- Les services délégués aux structures associatives sont plus importants et la délégation est plus complète.
- Ces associations prennent mieux en compte les difficultés des accueillants :
 - Elles les visitent plus régulièrement,
 - Elles veillent ainsi au bon déroulement de l'accueil et construisent de la confiance,
 - Elles organisent des groupes de paroles,
 - Elles mettent en place des accueils temporaires et de remplacement,
 - Elles assurent les tutelles et les formalités,
 - Elles financent ou organisent le financement des équipements.

Parfois, les rôles sont séparés et clairement attribués : les soins sont effectués par du personnel médical, l'hygiène et la toilette sont assurées par des aides soignantes, les tracasseries administratives par des associations déléguées.

« Ils sont présents en cas de problèmes, ils sont réconfortants ».

Dans l'autre logique, les familles doivent faire face à ces tâches ingrates liées à leur travail. C'est pourquoi beaucoup refusent les personnes trop dépendantes. *« Sur certains points les assistantes sociales ne sont pas assez disponibles et c'est moi qui m'occupe de tous les papiers (y compris les questions d'argent) alors qu'au départ les assistantes s'étaient engagées à faire ce travail. »*

En fait, dans la logique nouvelle, les associations délégatrices vont compenser la faible rémunération en agissant sur les contraintes et les limites du métier.

Cette logique de refondation pourrait se caractériser par les objectifs suivants :

- construire de la confiance en aidant les familles d'accueil à s'auto gérer
- construire de la délégation pour améliorer le soutien aux familles
- donner une nouvelle image au métier de famille d'accueil
- asseoir le statut et réviser les modes de rémunérations
- distinguer les missions de contrôle et d'appui

VI Rémunération : Un flou peu convaincant

Nous avons montré précédemment comment les familles d'accueil tiraient de la reconnaissance et de l'enrichissement personnel dans leur mission d'accueil. C'est en fait une partie intégrante de leur rémunération, la moins sonnante et trébuchante dont l'unité s'exprime en part de paradis.

Elles ont le sentiment d'avoir rempli leur mission, elles sont en accord avec leur conscience, elles ont donné du sens à leur vie.

Le reste est plus matériel bien que jugé très ou trop faible.

Les dires sont toujours ambigus. Les montants avancés varient du simple au double.

En fait, l'indemnisation globale est constituée :

- **D'une valorisation de capital** : le loyer (5 € par jour)
Jamais aucun salarié n'inclut dans l'annonce de son revenu (celui de son travail) le montant des loyers qu'il encaisse de ses éventuelles propriétés. Ici, le loyer fait partie de la rémunération.
- **D'un revenu brut lié au ménage, au linge et aux repas**. On oublie d'y déduire le coût des marchandises (produits d'entretien et produits alimentaires) souvent et traditionnellement issues de l'exploitation.
- **D'une indemnisation forfaitaire** du temps de travail variable en fonction du handicap (10 à 15 € par jour). Bien que naturel, puisque plus le handicap est grand, plus grand est le temps passé, ce mode de rémunération a peut-être conduit quelques familles à retenir la personne la moins valide pour améliorer au mieux son revenu. C'est la seule valorisation du travail effectué et, de fait, considérée séparément, elle est peu élevée.

« La rémunération semble leur convenir et cela donne les points pour la retraite de la femme » répond un agent des services départementaux.

« Ce n'est pas que je veux faire de l'argent mais dans ma situation (seule), je ne peux pas me permettre de baisser mon revenu » surenchérit une accueillante : « Heureusement qu'on a l'exploitation » dit une autre.

Le niveau de revenu empêche le développement de la qualité du service « J'ai fait des choses bénévolement, mais il y a des fois où il faut faire reconnaître son travail et donc être payé en conséquence ».

On observe, enfin, un écart important entre la réalité de l'indemnisation totale et ce qu'espèrent les accueillants potentiels (35 à 60 €/par jour). « Une rémunération au même titre que l'accueil touristique ». Ces souhaits d'accueillants sont à modérer mais ils montrent aussi la volonté de professionnalisation des futurs accueillants familiaux.

Il conviendrait de mettre ces chiffres en pendant avec :

- Le coût journalier en Maison de Retraite (80 à 100 € par jour) jugée, par les accueillants, comme un accueil dépersonnalisé alors que la personne âgée a besoin, disent-ils « qu'on s'occupe d'elle et d'un cadre familial », ... « d'une présence proche et permanente » et « de régularité » qu'ils jugent peu compatibles avec ce mode d'hébergement .
- Le coût journalier du maintien à domicile.

VII Un besoin essentiel d'échanger et de se constituer en réseau

Le constat d'une situation améliorable

21 personnes se sont exprimées et font les constats suivants :

- Huit d'entre-elles regrettent l'**absence de contacts** avec les autres familles d'accueil,
- Huit font état de **difficultés vis-à-vis de leurs partenaires**.
 - Certains reprochent la surréglementation ou la lourdeur des procédures, d'autres relatent leur manque d'informations vis-à-vis des partenaires.
 - La nature des échanges avec les partenaires identifiés est la suivante :

Partenaires identifiés	Nature de l'échange
<ul style="list-style-type: none">• Personnel médical et paramédical• Conseil Général	Collaboratif Réglementaire Contrôle Agrément Formatif
<ul style="list-style-type: none">• Structures locales• Accueil Paysan- CIVAM• MSA• Travailleurs sociaux• Tuteurs• Associations gestionnaires	Contributif Participatif Administratif Suivi Collaboratif Formatif

- Six font le constat **du manque de familles d'accueil** et en particulier de collègues susceptibles de les remplacer ou de les dépanner.
- Quatre font état de **difficultés avec leur voisinage ou avec leur propre famille**. L'accueil familial n'est pas neutre, la personne accueillie fait partie de la famille et cet état modifie le regard des membres éloignés de la famille. Accueillir chez soi n'est pas une norme reconnue par les voisins.
- **Sur le thème des équipements** :
Le croisement des dires rend difficile toute analyse.
 - A la fois, il semble qu'il faille une configuration d'accueil minimale (chambre de 9m² avec point d'eau et absence de marches) et plus astreignante pour l'accueil de personnes à mobilité réduite ou en fauteuil roulant (barres, accès, largeur minimale),
Et à la fois, d'autres mettent en avant l'absence d'exigences particulières ou disent « *les règles sont malléables* ».
 - Certains avancent que leurs moyens ne leur permettent pas de se mettre aux normes, d'autres précisent que tous les équipements ont été payés soit par la

famille (téléviseur), soit via le département et les organismes sociaux (lits médicalisés, barres etc.)

- On peut également citer :

- Le sentiment de ne pas être accompagné, aidé ou même écouté,
- Le manque de relais pour être assuré d'avoir des personnes accueillies chez soi (cas de l'accueil temporaire),
- Les problèmes liés au statut de famille d'accueil et à la pénibilité du travail,
- L'inadaptation des formations ; leur éloignement, leur fréquence alors qu'est manifeste le besoin de se former et de se rencontrer,
- La rigidité du caractère des personnes âgées à laquelle il convient de s'adapter et de répondre.

Des attentes fortes en direction des partenaires

Les attentes des accueillants en terme de partenariat sont les suivantes :

- Echanger avec les autres familles (5 citations),
- Dépannage temporaire (2 citations),
- Formation plus adaptée aux attentes (2 citations),
- Plus de disponibilités de l'assistante sociale,
- Groupes de paroles plus intéressants,
- Un soutien humain,
- Des accueils plus fréquents,
- Faire évoluer les pratiques,
- Faire reconnaître le métier.

Une volonté de se mettre en réseau

La mise en réseau doit avoir pour objectifs :

- **De mettre en place un espace d'échanges et de discussions.** Les accueillants ont besoin d'échanger et de mutualiser sur leurs idées, leurs problèmes, leurs expériences, leurs pratiques, leur travail (13 citations),
- **De s'organiser pour améliorer leur statut et leur rémunération** (9 citations) qu'il s'agisse de reconnaissance et de rétablissement de la confiance, de référent professionnel ou de labellisation (charte / droits et devoirs).
- **De créer une dynamique collective** susceptible de s'entraider, de se soutenir et qui regroupe tous ceux qui font le même travail (5 citations) mais surtout qui permettrait d'organiser l'accueil temporaire et le remplacement et d'assurer le renouvellement des familles d'accueil (6 citations),
- **De disposer de moyens et d'actions communs** pour :
 - Proposer des formations (3 citations),
 - Collecter et diffuser les informations (1 citation),
 - Améliorer les contacts avec les partenaires (2 citations),
 - Améliorer la recherche de publics accueillis (1 citation),
 - Faciliter les démarches (2 citations).

VIII L'offre d'intervention des partenaires

Les constats :

La diminution et le vieillissement des familles d'accueil :

Centrés sur leurs propres actions, les partenaires font en grande majorité le constat de la stagnation, voire de la diminution du nombre des familles d'accueil et l'affiche comme le problème récurrent qu'ils auront à résoudre. Ils mettent en avant, à l'occasion, leur vieillissement (plus de 55 ans en Finistère). « *Certaines familles sont plus âgées que les personnes qu'elles accueillent* ».

Les échecs de leurs actions de recrutement :

Ils soulignent, aussi, le mal qu'ils rencontrent pour communiquer dans le but de leur renouvellement. Dans deux départements, l'action conduite s'est soldée par un échec. Dans un troisième, on a peur de s'y lancer par crainte de mal recruter (16 citations sur 36).

Le maintien à domicile des personnes âgées :

Les départements rappellent à l'occasion leur enjeu majeur : le maintien à domicile des personnes âgées, qui conduit l'un d'entre eux à s'interroger sur la pertinence des familles d'accueil. Si les personnes âgées ne peuvent plus rester chez elle, leur état leur permettra-t-il d'être accueillie en famille ou iront-elles en maison de retraite directement ?

La place en maison de retraite :

Le manque de place en maison de retraite est alors pointé. Dans deux départements, l'accueil direct de gré à gré semble se développer au détriment des solutions réglementaires.

Des besoins sur d'autres formes d'accueil et d'autres publics :

Parallèlement, les associations gestionnaires de CAT regrettent le manque de solutions pour l'accueil des handicapés vieillissants et posent le problème des jeunes adultes travaillant en CAT et sans famille dont l'accueil en famille n'a jusqu'ici guère été abordé.

Un accompagnement des familles qui se cherche :

Ensuite, en terme d'accompagnement, les constats suivants sont effectués :

- un manque certain en terme de formation,
- les difficultés rencontrées sur les groupes de parole,
- le manque de moyens associatifs,
- l'accroissement important de la demande en terme d'accueil temporaire,
- un développement de la demande d'accueil familial par les familles et les personnes âgées elles-mêmes.

Des profils de publics différents :

Il semble, enfin, que l'offre à formuler en matière d'accueil doit impérativement tenir compte du constat de la non-homogénéité des personnes âgées dont les besoins sont forcément différents et appellent de plus en plus des réponses différenciées.

Mais en général, les partenaires sont plus discrets lorsqu'on aborde la question des solutions.

Les ouvertures d'actions proposées par les partenaires :

Au cours des entretiens, la question des pistes d'actions est posée aux partenaires et se croise avec celle de la place que pourraient occuper les deux mouvements associatifs maîtres d'œuvre de la réflexion.

Dans leur réponse, ils semblent mettre en scène le réseau, nouvel acteur, dans le système d'échanges de l'accueil familial.

Ils vont, en conséquence, développer des réponses

- qui d'un côté, vont identifier les rôles et les jeux possibles ou prescrits d'Accueil Paysan ou des CIVAM
- et qui, sous un autre aspect, pourraient servir de base à l'établissement du cahier des charges correspondant à la mission dévolue.

Un rôle assigné partagé : développer l'accueil temporaire :

Dans pratiquement tous les départements, au moins un acteur identifie cette action comme réalisable par Accueil Paysan et les CIVAM.

« Votre projet pourrait être une solution de remplacement, si c'est bien travaillé ».

« On aura toujours besoin de familles d'accueil à temps plein. Mais pour nous ce qui serait encore plus intéressant, concernant notre partenariat, ce serait de développer l'accueil de week-end, de quelques jours... ceci en partenariat avec les hôpitaux et les foyers parce qu'ils seraient aussi intéressés par une telle offre ».

Derrière le terme accueil temporaire, se regroupe une multiplicité d'appellation qui sont proposées aux CIVAM et à Accueil Paysan :

- l'accueil de dépannage,
- l'accueil de remplacement,
- l'accueil de vacances,
- l'accueil de weekend,
- l'accueil découverte, occupationnel, de loisir,
- l'accueil temporaire, de quelques jours à quelques semaines,
- hébergement en sous-traitance.

Sur 52 pistes d'actions exprimées, cette forme d'actions en représente 28 et 14 partenaires en proposent la conduite aux CIVAM et à Accueil Paysan.

Il convient de souligner la proposition innovante formulée dans le département de l'Aude. Elle suggère une installation progressive démultipliant les accueillis sur des périodes de plus en plus longues organisées sur la durée.

Cinq partenaires mettent en avant aussi, le renouvellement et le développement des familles d'accueil mais certaines restent réservées sur le rôle susceptible d'être dévolu à nos mouvements associatifs.

Une compétence reconnue bien accueillie : la sensibilisation

La sensibilisation et l'information sont citées 9 fois sur 52 dires.

« Le Conseil Général souhaite être clairement identifié. Dans ce contexte, la place que peuvent prendre les CIVAM n'est pas grande et se situe sur le créneau de l'information ».

Même là où la possibilité d'agir est loin d'être acquise, la capacité à relayer l'information et à participer à l'effort d'information pour le recrutement, est bien accueillie. Dans certains départements, elle est d'autant plus la bienvenue quelle se manifeste après un échec de la campagne de recrutement local.

D'autres pistes susceptibles de constituer des partenariats partiels :

Viennent ensuite des possibilités d'actions proposées de manière plus individuelle par tel ou tel partenaire mais non forcément corroborées par les autres acteurs du département. Elles montrent que des partenariats sont possibles et permettraient à nos réseaux de s'exercer dans le champ de l'accueil familial et donc d'y acquérir petit à petit la légitimité qu'ils n'avaient pas.

- Participer à la mise en réseau des familles d'accueil, mettre en place des parrainages et des actions de soutien ou de formation (4 citations),
- Mettre en place des petites structures de vie, sorte d'offres alternatives (2 citations),
- Participer à la restauration des liens sociaux (2 citations),
- Participer à l'ouverture de l'accueil familial aux jeunes des CAT sans famille,
- Participer à une démarche sur un territoire en partenariat avec un CLIC.

injonctions et préconisations :

Dans la moitié des sites étudiés, le système d'échanges autour de l'accueil familial manifeste de grandes sensibilités :

Ce peut être une politique départementale au caractère très affirmée qui affiche des préoccupations fortes et qui entend en assurer toute la responsabilité.

Ce peut être l'application du principe de précaution et la crainte d'un recrutement mal maîtrisé porteur de dérapages futurs du même type que ceux vécus dans le passé (méfiance vis-à-vis du milieu agricole par exemple).

Ce peut être plus simplement une méfiance face à une offre émanant de structures non connues et n'appartenant pas au « monde social ».

Mais, même ceux-là ouvrent la porte à l'expérimentation en l'assortissant bien sûr de préconisations et en rappelant le cadre légal (« *tout est contenu dans la loi et les décrets à venir* »). Les partenaires habituels dans les départements concernés sont soit amenés à prolonger la sensibilité départementale, soit demandeurs de collaboration nouvelle sous réserve de respecter le niveau des exigences locales.

Dans les autres départements, l'ouverture est plus franche mais elle reste assortie de préconisations :

- Eviter la concurrence et rechercher le travail collaboratif et partenarial (4 citations),
- Exigence en terme de qualité de l'accueil
« La démarche proposée par le réseau CIVAM et Accueil Paysan est originale dans le sens où elle pose des questions exigeantes en terme de qualité de l'accueil ».
- *« Cependant, il faut être prudent car il faut respecter la continuité de l'accueil »,*
- *« Je pense que Accueil Paysan ne doit pas trop entrer dans le social et rester sur le créneau du loisir ».*
- *« Il faut rester prudent face au surinvestissement affectif ».*

IX L'accueil familial : un système social d'échanges complexe

Les acteurs en présence :

Le département :

Les services du département sont devenus, avec la décentralisation, l'acteur clé de tous les systèmes d'échanges dans les différents domaines sociaux et en particulier les personnes âgées et les personnes handicapées.

Les enquêtes n'ont pas permis d'appréhender comment au cœur de cette organisation se répartissaient les rôles et les logiques entre les élus porteurs des politiques et de la stratégie, les services chargés de les mettre en œuvre et le personnel spécialisé réuni sous l'appellation de travailleurs sociaux (assistantes sociales – conseillères familiales – psychologues-psychiatres...). Ces derniers sont des experts incontestables et incontestés souvent les seuls en relation directe avec les publics concernés et les familles d'accueil. Ils disposent de pairs répartis dans le personnel de la majorité des acteurs (MSA, associations gestionnaires de services ou d'établissements hospitaliers...).

Les services départementaux sont porteurs d'enjeux qui semblent ne pas trop varier d'un département à l'autre :

- maintien des personnes âgées à domicile
- lutte contre la maltraitance
- soutien financier
- connaissance et maîtrise de la situation départementale
- ...

Ils procèdent à l'agrément des familles d'accueil et organisent les contrôles nécessaires pour garantir la bonne fin de leurs actions.

Par contre, les moyens et l'implication directe sont variables d'un département à l'autre :

- Certains s'entourent des compétences de la société civile au travers d'associations d'économie sociale, gestionnaires et délégataires de services publics. Certaines d'entre elles sont devenues de véritables entreprises associatives (en 10 ans, elles ont accru leur salariat de près de 40 %) (Cas de la Croix Marine dans le Puy-de-Dôme ou de Don Bosco pour les personnes handicapées en Finistère).
- D'autres s'organisent en direct avec leur propre personnel (Cas du Tarn et Garonne).
- La plupart a conventionné des prestations avec des acteurs locaux reconnus. C'est presque toujours le cas avec la MSA, très présente en milieu rural, qui grâce à son réseau de travailleurs sociaux, constitue un excellent outil de veille et outil de connaissance du terrain rural dans les domaines qui nous intéressent. Mais c'est aussi le cas avec diverses associations qui offrent des services qui vont utilement compléter ou relayer les dispositifs départementaux.

- Tous soutiennent financièrement, à travers des conventions ou des contrats, les établissements d'accueil locaux (IME, IMPRO, CAT, ..., Foyers, Maisons de retraite, ...).
- Ils font, en plus, souvent preuve d'une hyper sensibilité aux risques de maltraitance et ont mis en place souvent des mécanismes réglementaires et de contrôles importants pour se garantir.

La MSA :

« *C'est à la fois une CAF, une caisse de retraite, un CPAM et une URSSAF* » dit l'une de ses chefs de service.

Le législateur lui a confié ces différents types de missions pour les exploitants agricoles et leurs salariés.

Le militantisme social, apanage à priori naturel des mouvements associatifs, se retrouve parmi les personnels de la MSA qui souvent se revendiquent comme tels, malgré un statut différent et une légitimité construite d'abord par le droit.

Cette dimension militante est aussi visible dans l'expression des enjeux stratégiques de différentes caisses locales.

- Volonté d'agir et d'occuper le territoire rural
- Proposer une offre élargie à ces ressortissants
- Contribuer aux enjeux départementaux, en élargissant leurs offres aux non ressortissants avec l'appui de la CAF et du département.

Toutes les personnes enquêtées ont mis en avant le conventionnement entre leurs structures et le département (exclusion sociale, maintien à domicile des personnes âgées, aides aux aidants familiaux...).

Certaines caisses élargissent leurs sessions de formation par convention aux publics des autres associations.

Le rural est leur territoire de prédilection et chaque caisse a au moins un enjeu en direction de cet espace. Leur travail de terrain induit à la fois une connaissance des situations locales recherchée par les services du département éloignés et à la fois un savoir faire envié. Leurs enjeux ruraux nécessitent de trouver des ressources financières. Les partenariats mis en place avec les départements participent à ce financement.

Contrairement aux missions réglementaires, administratives et financières du département, les travailleurs sociaux accompagnent, aident et conseillent les familles. Ils permettent de relayer l'action départementale et constituent un service de veille.

La plupart des personnes rencontrées attachent une importance capitale à leur relation partenariale avec les services départementaux.

Cette période de mutation décentralisatrice fait bouger les jeux et les rend vigilants et prudents.

Comme les associations ou le Conseil Général, chaque caisse vit sur le rythme, selon la stratégie et les décisions de son conseil d'administration. Leur statut les situe dans la sphère de l'économie sociale.

La DDASS :

C'est le service qui a été le plus touché par les lois de décentralisation. Il a recentré ses missions sur les Aides Sociales Individuelles (ASI), l'accueil et le soutien des publics

étrangers, les gens de voyage, les harkis . Il participe activement à la commission RMI et s'inquiète sur son rôle avec le nouveau dispositif RMA.

Il a gardé une mission d'inspection de contrôle et de vérification de l'ordre public dans les établissements sociaux.

Il a renforcé son action sur la sécurité sanitaire des populations et la qualité des eaux.

Il dispose, enfin, d'outils financiers d'aide aux associations d'économie sociale.

En sa qualité de service de l'Etat, la DDASS est le garant de l'application de la loi et dans ce cadre, elle a participé à la mise en place de différents schémas pluriannuels tels que :

- le schéma de l'enfance handicapée et inadaptée
- le schéma départemental de protection de l'enfance
- le schéma gérontologique.

La C.A.F. :

Elle est le pendant dans le système général de la M.S.A. .Outre ses missions légales, elle conduit de nombreuses actions dans le domaine social le plus souvent sous la forme d'aides financières :

- aides financières directes aux familles (bons de vacances, etc.)
- aides aux structures proportionnellement aux nombres d'enfants accueillis relevant du régime général
- Aides aux collectivités
- Etc.

La CAF est en général plus discrète dans ses actions que la MSA qui, souvent, va négocier la mise en œuvre sur le terrain rural de certaines missions de la CAF. Elle n'est pas porteuse d'enjeux territoriaux mais fonde son action sur les valeurs de la famille.

Les associations :

Les associations œuvrant dans le champ de l'économie sociale sont nombreuses. On peut distinguer sans être exhaustif :

→ Les associations de défense des intérêts des publics concernés telles que :

- les associations de malvoyants
- les associations de sourds
- les associations pour adultes et jeunes handicapés
- les associations familiales
- les aînés ruraux

Ces associations ont été créées pour représenter et défendre les intérêts de ces différents publics. Elles apportent, aussi, des réponses collectives au mieux être de leurs ressortissants. Leur existence n'est pas liée aux dispositifs . Elles portent la parole de leurs publics, qu'elles représentent auprès des pouvoirs publics. Elles sont, de fait, naturellement légitimes sur les systèmes. Un certain nombre d'entre-elles entre aussi dans le modèle du paragraphe suivant.

→ Les associations, acteurs d'un champ social tels que :

- l'insertion sous ces différentes formes
- l'organisation de vacances pour personnes handicapées
- la Croix Marine (Puy de Dôme)

- Don Bosco (Finistère).

Elles sont, en général, gestionnaires de dispositifs et/ou d'établissements. Elles tirent leur légitimité des contrats de délégation de services aux publics qu'elles ont signés avec le département.

Chaque association (type APAEI) gère, en contrat avec le département et sous contrôle DDASS, différents établissements locaux (CAT, IME, Foyers de vie...)

On peut y associer les centres sociaux dont l'offre est ciblée sur la proximité et la mixité des publics ou les MARPA.

Comme les précédentes, elles complètent l'offre de service public et allient un professionnalisme gestionnaire avec le désintéressement et des pratiques solidaires liés à leur statut associatif. Leur légitimité est aussi construite à partir des conventionnements départementaux.

→ Les formes fédératives :

- ADAPEI
- les unions départementales et les fédérations... (URIOPSS...)

dont l'objet est la représentation et la défense des intérêts de leurs associations locales membres. Elles constituent un échelon intermédiaire à la fois, force de propositions et à la fois, force de résistance et de pression.

Bien que peu appréhendées dans les différents entretiens, leurs logiques et leurs enjeux sont souvent très différents de ceux de leurs adhérents. Non prisonniers des contrats et des arrangements locaux, ces structures constituent parfois des lobbyings incontournables. Elles jouent ainsi un rôle de mutualisation et de capitalisation des expériences locales. Elles sont enfin des zones d'expertise et de conseils mobilisables par leurs adhérents.

Les différentes formes associatives ont besoin, pour remplir leur mission d'utilité sociale, de moyens financiers qu'elles glanent en faisant financer leurs actions par la puissance publique et en particulier le département et la DDASS.

Elles travaillent par conventions annuelles ou ponctuelles (par chantier ou par projet) ou pluriannuelles.

Elles sont donc très sensibles à la stabilité du paysage social qui lui garantit ses ressources. Toute apparition d'un nouvel acteur accroît le risque de concurrence et induit des premières réactions défensives. Mais elles ont aussi besoin de construire des alliances pour mieux répondre à leur objet.

Les accueillants :

L'enquête spécifique, jointe au présent rapport, permet d'identifier les différents types d'accueillants.

Deux grandes catégories ont été enquêtées :

- d'un côté, **les accueillants potentiels**
- de l'autre côté, **les familles d'accueil**, plus âgées (moyenne de 55 ans nous dit-on en Finistère), moins diplômées, peu qualifiées et plus ancrées sur le territoire, qui prolongent souvent une histoire familiale ou locale. Elles ont un mode de vie plus rural caractérisé par une habitude d'autoconsommation et la présence de plusieurs générations sous le même toit. Elles n'ont peu ou pas l'habitude de partir en vacances. La vie au foyer est animée par la femme qui dispose ainsi d'un complément de revenus tout en restant au foyer. Elle ne compte pas son temps et, parfois, n'a pas eu accès au monde professionnel médico-social.

Les familles d'accueil sont très dépendantes du département ou des associations délégatrices qui réglementent la rétribution de leurs services et les contrôlent dans l'exercice de leur mission. Sauf dans un département où le service départemental a mis en place un groupe de parole animé par un psychologue, les familles d'accueil, sous pression, n'échangent pas entre elles et gardent pour elles leurs revendications et leurs difficultés.

Etre accueillants, c'est un savant mélange entre la compassion et le désir d'aller vers l'autre, le besoin de reconnaissance et d'enrichissement personnel, l'utilité sociale et la nécessité d'un revenu complémentaire pour le ménage. Vient se greffer à cela l'intérêt d'une rémunération au foyer.

Les accueillis et leurs familles :

Le parti pris effectué pour conduire le diagnostic ne nous a pas permis de les rencontrer. La seule vision, que nous en ayons, ressort des enquêtes « accueillants » et « partenaires ».

Les personnes accueillies ont besoin qu'on s'occupe d'elles et de retrouver un cadre familial où se mêlent régularité et affection. Elles rémunèrent leurs hôtes sur leurs ressources propres et grâce aux aides départementales selon un tarif départemental distinguant différentes formes de prestations et pour certains des montants différents liés au niveau de dépendance (GIR, groupement d'iso-ressources).

Leurs familles, même éloignées, deviennent très présentes à l'occasion d'un événement lié à la santé et à la vie de leurs parents âgés. Ils ont souvent besoin de trouver une solution d'accueil dans l'urgence que les dispositifs actuels ne semblent pas toujours capables de leur fournir.

Les CLIC :

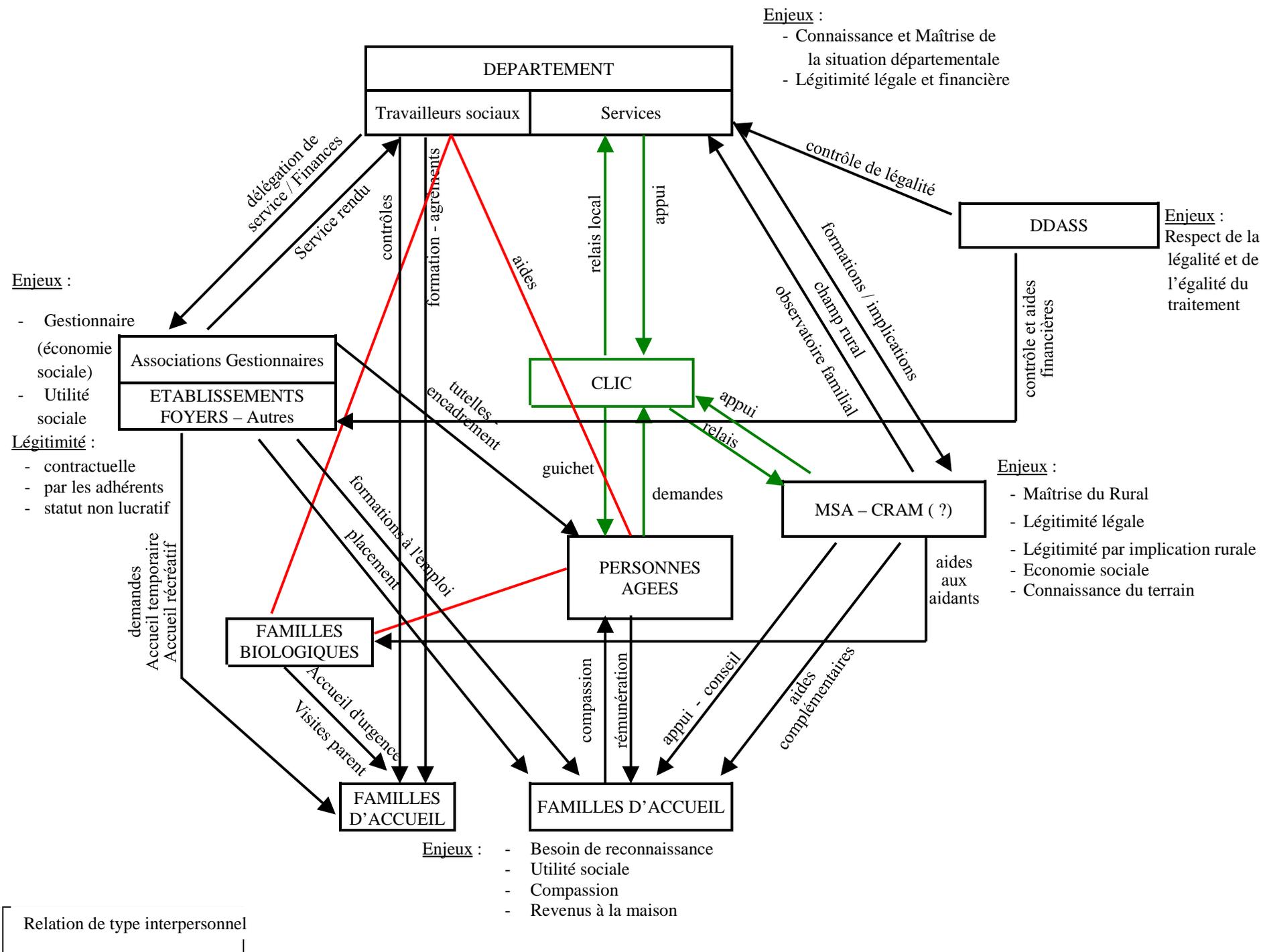
Issus d'une expérimentation voulue par les services de l'Etat, ils sont mis en place à l'initiative d'une collectivité locale, un syndicat de communes ou une communauté de communes.

Un comité technique regroupant les différents partenaires définit ses orientations et élabore un principe de fonctionnement qui garantit les missions propres du Clic et celles des partenaires.

Son financement est assuré par la collectivité qui en assure souvent la gestion, il est complété par une aide de l'Etat (via la DDASS).

Il s'agit d'une interface, d'un guichet unique à la disposition des personnes âgées et de leur famille. Il permet la mobilisation directe des aides locales (ménagères, assistances, partage de repas) et relaye les aides départementales (APA,...) et les aides MSA et CRAM qui suivent ensuite leur propre circuit.

Le système social d'échanges: Personnes âgées



Les incertitudes, source de ressources stratégiques

Les systèmes sociaux, contraints par des contingences, subissent en plus des tensions constantes :

- Entre le prévu et l'imprévu (... et l'offre conjointe CIVAM et Accueil Paysan est imprévue).
- Entre le quotidien ou la marche normale et le surgissement de problèmes à résoudre.
- Entre des acteurs aux enjeux contradictoires ou concurrents.

En sociologie des organisations, il y a enjeu lorsque l'ensemble des problèmes non résolus exige, pour leur solution, que des groupes s'engagent dans des rapports d'interactions spécifiques. On peut dire que l'incertitude créée par le problème non résolu met effectivement « en jeu » l'intervention d'une série d'acteurs pour trouver les moyens de le résoudre. On peut dire aussi que l'incertitude crée du « jeu » dans le système dans les deux sens du mot.

Regardons donc le système d'échanges construit autour de l'accueil familial décrit précédemment. Le travail d'enquête a permis d'identifier un ensemble d'incertitudes sur lesquelles pourrait apparaître et agir un nouvel acteur tel que les CIVAM ou Accueil Paysan.

Sur chaque département, les incertitudes ou problèmes à résoudre sont inégalement perçus. Ils sont parfois mis en avant par un seul groupe d'acteurs qui seul, par manque de ressources adaptées, ne pourra pas agir. D'autres, plus transversaux parce que partagés, ne trouveront pas leur solution sans ouverture extérieure.

Enfin, il convient de rappeler que chaque département constitue un système d'échanges particulier et différent de celui des autres.

Quelles sont les incertitudes continues ou sous jacentes des différents rapports d'analyse ?

- **L'incertitude clé tient aux nouvelles attentes de la société :**

- Les personnes âgées souhaitent rester le plus longtemps chez elles.
- Leur famille se déculpabilise de ne pas pouvoir s'en occuper en recherchant (souvent dans l'urgence) une famille d'accueil où elles seront aussi bien entourées que dans leur propre famille.
- Les parents d'adultes handicapés et les foyers croulent sous les charges et sollicitent une aide.
- Les personnes âgées et les personnes handicapées vieillissantes ont besoin d'un accompagnement de plus en plus marqué et complet.
- La solution maison de retraite ou foyer est de moins en moins acceptée et semble être porteuse d'une connotation de solution d'échec.

- **Les besoins en terme d'accueil explosent :**

Outre l'accueil classique permanent, les partenaires font état de besoins multiples et divers :

- L'accueil de weekend.
- L'accueil de vacances.
- L'accueil sous forme d'hébergement de jeunes de CAT sans famille.
- L'accueil de remplacement.

- L'accueil de dépannage.
- L'accueil temporaire.
- L'accueil occupationnel.
- L'accueil de loisirs.

Bien que chacune de ces différentes formes ne soit pas très éloignée des autres, les mots utilisés pour les décrire renvoient toutes à un pourquoi et à un comment spécifiques, qu'il conviendra de mieux expliciter.

- **La diminution sensible du nombre et le vieillissement des familles d'accueil.**

Ces deux éléments constituent pour les agents des services départementaux la principale source d'incertitude pour l'avenir. Elle croise l'enjeu de la veille sanitaire et sociale.

- **Une difficulté de moyens :**

- Difficultés de recrutement de nouvelles familles d'accueil. Les départements qui ont essayé de mettre en place une campagne d'informations avouent leur demi-échec.
- Manque d'organisation de l'accueil familial ou occupationnel pour les personnes handicapées vieillissantes.
- Besoin de relais d'informations.
- Manque de professionnalisme des accueillants.

- **La décentralisation en route**

La décentralisation modifie le cadre de l'action et donc les rapports de pouvoir et les jeux d'acteurs. L'attente des décrets d'application de la loi de 2002 perturbe aussi très fortement la liberté d'expression et d'action des acteurs essentiels. Elle paralyse les tentatives de changement de modèle.

- **Le vécu difficile des familles d'accueil**

- Une accueillante n'a pas eu son agrément car elle ne pouvait justifier d'aucun autre revenu complémentaire.
- « *Problèmes de fatigue psychologique et physique, qui va me remplacer ? Car actuellement, on ne requinque par les familles d'accueil.* » traduit le manque de formule de remplacement et le manque d'appui.
- « *C'est un esclavage* », « *un salaire de misère* » : ces citations renvoient à la faiblesse du revenu ramené au temps passé.
- Une information toujours descendante, parfois tardive ou même absente (« *absence de respect* »).

sont autant de dires et de constats qui expriment un vécu quotidien difficile. Les accueillants aspirent dans leur grande majorité à pouvoir échanger librement entre eux ce dont ils ne semblent pas avoir accès dans la majeure partie des cas.

X Diagnostic et Stratégie

Nous proposons dans cette dernière partie d'abandonner le profil sociologique pour investir le champ disciplinaire de la stratégie d'entreprise.

Quelle est l'entreprise dont il est ici question ?

Nos réseaux

Faut-il comprendre nos entités associatives ou plutôt leur préférer l'acte d'entreprendre qu'elles ont posé ensemble à travers la présente expérimentation ?

Cette première interrogation a fait l'objet d'un débat en comité technique.

Il est apparu évident de mettre en avant l'ensemble des points communs qui unissaient le mouvement CIVAM et Accueil Paysan :

- Tous les deux animent et gèrent des groupes agricoles et ruraux.
- Tous les deux donnent du temps au temps pour permettre à leurs groupes locaux de construire leur collectif :
 - Apprendre à se connaître.
 - Apprendre à se faire confiance.
 - Apprendre à se reconnaître.
 - Bâtir ensemble
 - une charte des droits et devoirs.
 - un socle commun en terme de qualité de services, de valeurs communes.
- Tous les deux se retrouvent dans les différentes formes de légitimation de leurs interventions.
- Tous les deux se réfèrent aux valeurs de l'éducation populaire et partagent une même vision de l'avenir de l'agriculture française plus transparente dans ses pratiques, plus ouverte sur son territoire et à l'écoute des nouveaux enjeux de notre société.
- Tous les deux sont agréés organisme de formation

A priori donc, ce qui semble valable pour l'un peut l'être pour l'autre. Aussi, l'option de mettre en avant le projet commun et d'en faire l'analyse stratégique apparaît comme la solution.

Quel outil d'analyse ?

La matrice stratégique.

La formulation initiale de la problématique telle quelle est effectuée dans la convention nous conduit à proposer la constitution d'une matrice stratégique qui permet de croiser les éléments du diagnostic interne identifiés en points forts et points faibles avec les enseignements collectés dans le diagnostic externe qui s'expriment en terme d'opportunités et de menaces.

Cet outil permet d'indiquer au croisement de chacun de ces éléments des pistes d'actions qui naturellement vont se hiérarchiser selon des critères de faisabilité.

L'action est d'autant plus facile à réaliser qu'elle est induite (donc au croisement) d'un point fort et d'une opportunité de l'environnement et inversement, d'autant moins facile si elle est suscitée par le croisement d'une faiblesse interne avec une menace forte en provenance de l'extérieur.

A- Diagnostic interne :

Le travail collectif correspondant a eu lieu à Guéret et a été fait par le comité de pilotage de l'expérimentation. Il est aussi enrichi par les productions antérieures et plus particulièrement l'étude sur la capacité des réseaux CIVAM à intervenir en matière d'accueil social (Appel à expérimentation par le FNDVA).

A1 – Les points faibles des réseaux :

A1-1 – Un manque de légitimité à intervenir dans le champ social

Dans le cadre des problématiques qui concernent l'expérimentation en cours, il convient de mettre en avant le fait que :

- Les réseaux Accueil Paysan et CIVAM ne sont pas acteurs du système :

Ils ne sont pas non plus légitimes à intervenir.

La multiplicité des mises en garde et des préconisations qui assortissent les pistes d'actions que les acteurs du système proposent aux deux réseaux est là pour rappeler cet état de fait. La citation « *je pense que A. P. ne doit pas trop entrer dans le social...* » est encore plus explicite.

Beaucoup des personnes contactées dans le cadre de l'enquête ont eu du mal à comprendre ce que ces deux réseaux venaient faire sur un champ qui n'était pas le leur. La seule légitimité de cette intrusion est constituée par le partenariat conventionné avec la Caisse Centrale de la MSA.

- une offre de contribution à la marge :

La porte s'est entrouverte par ce biais.

Si on regarde les offres formulées ensuite par les partenaires, on constate toujours une grande réserve sur le rôle futur qui pourrait être alloué :

Les départements se réservent l'enjeu majeur : celui du renouvellement des familles d'accueil, mais acceptent les apports et les savoir-faire des CIVAM et d'Accueil Paysan.

Ces derniers peuvent contribuer à l'effort de sensibilisation et d'information orchestrés par les services départementaux.

Parallèlement, les acteurs du système se rendent compte de l'intérêt que présentent les savoir-faire des réseaux pour élargir l'offre d'accueil et naturellement, chacun restant chez soi, il ne leur paraît pas inconcevable de confier le développement de l'accueil temporaire et occupationnel aux CIVAM et à Accueil Paysan.

A1-2 – Une difficulté à communiquer et à nommer nos spécificités

La majeure partie des premiers contacts a montré à quel point nos réseaux souffraient du manque de politique de communication.

Leurs actions sont ignorées. Seulement dans un département, Accueil Paysan est associé à une image de qualité et ce pré-requis lui offre une possibilité d'implication intéressante.

Il a été nécessaire aux équipes d'enquêtes d'expliquer leur champ d'action, de faire valoir leurs références et de tenter d'explicitier où se trouvait la plus value de leur implication. Mais comment expliquer que nos techniques et nos pratiques permettent de faire émerger, petit à petit, des collectifs forts, solidaires, porteurs de déontologie capables de gérer eux-mêmes leur démarche qualité et donc capables d'exclure ou d'intégrer selon des normes et des valeurs communes partagées.

A1-3 – Une diversité des moyens locaux

Bien que chaque groupe bénéficie du savoir-faire de l'ensemble de son réseau, il existe sur le terrain des réalités très différentes. Tous les groupes ne bénéficient pas du même niveau de structuration et de formalisation.

Certains disposent d'une animation professionnelle, d'autres, au contraire, ne sont qu'en train de se constituer une première expérience.

Tous ces facteurs rendent difficile l'établissement d'une stratégie commune, applicable de manière égale partout. Et il faut, aussi, compter sur la volonté d'actions locales. Tous les groupes auront-ils les mêmes envies et les mêmes enjeux ? De toute façon, nous avons vu, enfin, que les systèmes d'échanges étaient différents d'un département à l'autre.

A2 – Les points forts des réseaux :

A2-1 – La connaissance du terrain

La nature même des deux mouvements repose sur la constitution de groupes locaux. Ils sont, par essence même, une émanation du terrain rural. Leurs enjeux sont ceux des habitants du milieu rural et plus spécifiquement des agriculteurs et des ruraux qui veulent vivre dans cet espace et qui veulent faire vivre cet espace.

Nos réseaux sont donc, non seulement, une émanation du terrain mais aussi, une concentration de ses forces vives, agissantes et militantes.

A2-2 – Les savoir-faire

Parmi l'ensemble des structures associatives dites d'animation rurale, les réseaux CIVAM et Accueil Paysan sont les principaux producteurs de groupes et de collectifs partageant et défendant des valeurs fortes. Grâce aux outils, aux méthodes et aux pratiques internes, les projets collectifs se développent et se concrétisent grâce à l'implication bénévole et la construction d'une identité commune.

Les CIVAM et Accueil Paysan sont agréés au titre d'organisme de formation. Ils se revendiquent des valeurs de l'éducation populaire. Ils mettent en avant l'humain et le développement personnel.

A2-3 – Les relais et le soutien des réseaux

Chaque groupe local dispose des forces et des compétences de son propre réseau. Chaque réseau est fort de chaque nouvelle initiative qu'il va pouvoir mutualiser, capitaliser et transférer.

De plus, le dispositif concernant l'expérimentation sur l'accueil familial bénéficie du regroupement des compétences des deux réseaux et surtout de l'équipe technique qui s'est mise en place, qui a appris à travailler ensemble et qui poursuivra sa mission d'appui et d'accompagnement.

B – Le diagnostic externe :

Le diagnostic prend appui sur l'ensemble des résultats des enquêtes conduites.

Les menaces sont constituées des incertitudes qui pèsent sur le système et que ne peuvent pas relever les CIVAM et Accueil Paysan.

Les opportunités sont constituées de celles que peuvent relever nos réseaux.

B1 – Les menaces :

B1-1 – L'hypersensibilité des systèmes

Comme nous l'avons pointé, l'implication des réseaux CIVAM et Accueil Paysan interroge les acteurs légitimes du système d'échanges en matière d'accueil familial. Il faudra tenir compte de cette donnée quelque soit la nature des pistes qui pourront être identifiées. En particulier, on ressent assez fortement la volonté implicite des partenaires départementaux à prendre en charge en direct le recrutement de nouvelles familles d'accueil permanent.

B1-2 – L'image du métier de « famille d'accueil »

Cette activité est le lieu d'expression de tous les extrêmes :

- « *Une cage dorée* » et « *un salaire de misère* »
- La concrétisation de valeurs fortes telles que la compassion, l'utilité sociale et l'accomplissement de soi pour les familles et en retour la méfiance des services et, parfois plus cruel, le regard soupçonneux des voisins.
- Des activités rémunérées au forfait qui, ici, excluent un certain nombre de tâches (soins, toilettes, aide aux démarches) et, ailleurs, les inclut naturellement.
- Le flou de la constitution du revenu global.

Comme nous l'avons vu dans les trajectoires, tout ce qui touche au métier et à sa rémunération constitue l'un des trois piliers de la construction des parcours qui aboutissent à la décision de devenir famille d'accueil. Si les candidats d'aujourd'hui sont moins sensibles au besoin impérieux d'argent pour survivre, ils sont préoccupés des contours et du contenu du métier. Sans un travail important sur l'image du métier et sur la redéfinition de son contenu, beaucoup des actions futures seront « plombées ». Cette piste essentielle ne semble pas pouvoir être relevée par une offre spécifique CIVAM et Accueil Paysan.

B1-3 – L'enjeu du maintien à domicile

Bien que cette idée ne soit apparue qu'une seule fois dans la bouche d'un responsable départemental, il semble qu'elle soit porteuse d'une vraie interrogation sur l'avenir des familles d'accueil et ce d'autant plus qu'on s'achemine également sur les limites d'acceptation des familles d'accueil en terme de handicap. En effet, les personnes entendues expriment leurs difficultés à prendre en compte « *les grabataires* », « *les alzheimer* » et à gérer les fins de vie. « *Une famille n'est pas un institut médicalisé, chacun son travail* ».

Le développement des familles d'accueil semble en contradiction avec l'enjeu du maintien à domicile, exprimé par toutes les personnes âgées et repris, pour des raisons économiques, par les services départementaux.

Seules les familles oscillent entre les deux formules et sont partagées entre le respect de la volonté de leurs parents et leur propre tranquillité d'esprit (savoir qu'on s'en occupe bien, aussi bien que si c'étaient eux-mêmes qui s'en chargeaient).

B2 – Les opportunités :

B2-1 – La légitimation liée au contrat CCMSA

Comme nous l'avons déjà signalé, intervenir dans ce système nécessite en préalable de prouver la légitimité. C'est l'une des fonctions découvertes de la convention nationale signée avec la Caisse Centrale de la M.S.A.. C'est une vraie opportunité qui nécessitera par contre de prouver ensuite une pertinence et des compétences.

B2-2 – L'accueil temporaire

C'est la piste d'actions que nous propose de suivre la majeure partie des partenaires.

- Elle fait le lien entre nos savoir-faire et notre expérience et les besoins exprimés par le système.
- Elle est, à la fois à la marge du système et à la fois, suffisamment présente dans les préoccupations sur l'avenir.

Elle pose la question de son contour : accueillir temporairement ce n'est pas alterner des temps avec accueil et des temps sans accueil, c'est alterner dans un accueil à 80 %, des personnes différentes et dans des situations différentes.

Il s'agit bien d'une voie royale qui est proposée aux réseaux CIVAM et Accueil Paysan.

B2-3 – Le besoin impérieux des familles d'accueil à se constituer en réseau

Cette opportunité croise le savoir-faire de nos réseaux avec une attente forte des familles d'accueil souvent maintenues dans un certain isolement, qui ont envie d'échanger sur leurs pratiques et de s'organiser pour faire valoir leurs intérêts.

Dans certains départements, cette démarche est relayée par les services du Conseil Général eux-mêmes. Dans d'autres, il convient de s'assurer de la volonté départementale et des rôles dévolus aux associations déjà en place.

B2-4 – L'offre en qualité de relais de l'information

C'est la seconde piste partagée par les partenaires et plus particulièrement par les services départementaux. Il s'agit de participer à une politique de sensibilisation dans le but de renouveler le nombre de familles d'accueil.

Cette opportunité relève souvent d'une offre de sous-traitance mais présente l'avantage de placer les réseaux Accueil Paysan et CIVAM au cœur du système de l'accueil familial.

C – Construction de la matrice stratégique :

MATRICE STRATEGIQUE ET SYSTEME D' ACTIONS

(Accueil Familial)

<p>LE DIAGNOSTIC INTERNE</p> <p>LE DIAGNOSTIC EXTERNE</p>	<p>LES POINTS FAIBLES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un manque de légitimité à intervenir dans le champ social et en particulier sur l'accueil familial (A1-1). • Une difficulté à communiquer et à nommer nos spécificités et nos métiers (A1-2). • La diversité des situations locales, en terme d'enjeux, en terme de moyens et en terme d'environnement (A1-3) qui induit une difficulté à se positionner sur les rôles futurs. 	<p>LES POINTS FORTS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La connaissance du terrain par les groupes locaux (A2-1). • Des savoir-faire en matière d'animation de groupes, de construction de collectifs, de démarches qualitatives partagées (A2-2). • Les relais et le soutien des réseaux (A2-3) et les valeurs des mouvements.
<p>FINALITE EXTERNE</p> <p>SE CENTRER SUR L'ACCUEIL TEMPORAIRE</p> <p>temporaire et l'offre</p> <p>CLARIFIER ET NOMMER NOTRE ROLE ET NOTRE ACTION</p> <p>mise en réseau des</p> <p>Identifier les pistes à relever</p> <p>relayer l'information et de</p> <p>Mettre en capacité d'action et de légitimité les groupes locaux</p> <p>recrutement des familles</p>		
<p>Travail en relation avec les partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La complexité et l'hyper sensibilité du système <p>Travailler avec les familles d'accueil</p> <p>un</p> <p>besoin récurrent qui sera</p> <p>ORGANISER la réussite de la 1^{ère} expérience d'accueil des accueillants potentiels</p> <p>personnes âgées (B1-3).</p>		

Conclusion

En termes de pistes de travail pour 2005

Les pistes de travail sont, bien entendu, issues de la matrice stratégique.

Notons bien que derrière des situations départementales différentes dont les traits sont grossis par l'effet loupe de l'enquête et de son dépouillement, il reste une problématique à prendre en compte : On assiste à l'essoufflement d'un modèle ancien qui tente de se moderniser partout mais pas avec les mêmes solutions ou préconisations. Le métier de famille d'accueil est partout à la recherche de nouvelles lettres de noblesse. Tous les acteurs ou presque en sont convaincus. L'accueil réservé aux enquêteurs et à leur projet reflète bien l'enjeu partagé de recherche de nouvelles solutions.

Pour 2005, il s'agira

Pour les groupes locaux

- De se réapproprier le diagnostic national.
- D'organiser **les restitutions locales de l'enquête départementale**, enrichie des conclusions de l'analyse nationale.
Ces restitutions locales se feront aussi bien auprès des partenaires tels la M.S.A, le conseil général, les associations, mais aussi auprès des accueillants
- De définir avec les partenaires locaux identifiés **une stratégie locale de développement** de l'accueil familial temporaire.
La stratégie peut s'appuyer sur certains points forts de nos réseaux à savoir la connaissance du terrain, les savoir-faire en matière d'animation de groupes, de construction de projets collectifs, de démarches qualitatives partagées.
Elle passera sans aucun doute par la réalisation de réunion de 1^{ère} information, réunions co-organisées avec les différents partenaires.
Selon les situations locales, elle se poursuivra par de la formation, de l'aide au montage de projet, de l'organisation de temps d'échange.
- De démarrer les actions prioritaires telles qu'elles auront été définies

Pour le comité de pilotage

- De donner les moyens aux groupes locaux d'organiser les restitutions locales.
- D'étudier de manière comparative les stratégies locales mises en place par les groupes locaux, leurs difficultés de façon à mettre en exergue les meilleurs positions et actions transférables
- De poursuivre la réflexion

- sur les besoins en terme d'accueil familial
 - sur le développement de l'accueil familial temporaire en ayant le souci d'organiser la permanence, la régularité de l'accueil.
 - sur la professionnalisation de l'accueillant.
- D'élaborer des documents de référence.
- D'élaborer des documents de communication

ANNEXE :

Grille d'enquête accueillants

Infos pratiques :

- présentation personnelle et de sa structure
 - présentation du projet de développement de l'accueil familial de personnes âgées et adultes handicapé sur les fermes du réseau CIVAM et Accueil Paysan.
 - fixer le cadre de l'entretien
 - rappeler à la personne sondé que :
 - dans cette grille d'entretien pour les « accueillants potentiels » nous avons opté pour une progression historique (le démarrage, le développement, le point aujourd'hui et l'avenir)
 - l'entretien durera environ une heure.
 - ses dires seront exploités uniquement de manière anonyme
 - vous prenez des notes ou utilisez un appareil d'enregistrement sonore.

 - *Attention ! Il est très important de retranscrire les dires de la personne interrogée, éviter toute formulation.*
-

I PRESENTATION GENERALE :

1.1. Pouvez-vous présenter votre exploitation et/ou votre espace de vie ?

Nous remplirons, rapidement ensemble une petite fiche d'identité de votre exploitation ou espace de vie.

1.2. Quelle place pensez-vous y réserver pour développer votre activité d'accueil ?

II HISTORIQUE et ENJEUX :

2.1. Quel a été le facteur déclenchant qui vous a conduit à envisager le développement de cette activité ? (un fait...)?

2.2. De manière plus détaillée quelles raisons vous ont fait choisir ces types de publics et ce type de travail ?

2.3. Qu'est ce qui vous motive ?

2.4. Quelles démarches avez-vous conduites jusqu'à aujourd'hui?

démarches :-institutionnelles

-économiques (investissements)

-professionnelles (choix d'arrêt d'un travail...)

III PROFESSIONNALISATION et REPRESENTATION DU « METIER » ?

3.1. Comment vous représentez-vous la notion (le concept) d'accueil familial ?

3.2. Pouvez-vous décrire de manière plus précise les types de public que vous envisagez de recevoir ? Quel type d'accueil leur proposerez -vous?

3.3. Comment imaginez-vous leurs attentes ?

↳ à quoi pourrez-vous dire que ces attentes auront été satisfaites?

3.4. Quels sont, à votre avis, les obstacles que vous allez rencontrer ?

3.5. Quels sont les atouts et les intérêts de votre démarche ?

3.6. Que faudrait-il, que manque-t-il, pour que vous passiez à l'action, pour dépasser le cap de la réflexion et pour concrétiser votre projet ? (obstacles à lever, coup de pouce à donner, financement ...)

3.7. Comment avez-vous envisagé, votre rémunération, votre statut et la nature de votre travail ?

3.8. Quelles sont, pour vous, les compétences nécessaires pour ce métier ? Quelles recommandations donneriez-vous à un jeune qui voudrait se lancer ?

3.9. Quels aménagements ou quels équipements vous semblent nécessaires?

Quelle réglementation vous sera appliquée ?

3.10. Pouvez-vous lister les partenaires que vous avez rencontrés et ceux qui restent à contacter ? et Pouvez-vous préciser le contenu de votre projet de collaboration avec eux ?

IV PROJECTION et MISE EN RESEAU :

4.1. Précédemment nous avons parlé des contraintes et des obstacles qui sont afférents au projet d'activité, si nous nous concentrons maintenant sur vos

démarches actuelles, pouvez-vous nous parler des freins que vous rencontrez, des manques que vous ressentez et des besoins que vous avez?

4.2. Comment envisagez-vous les pistes d'amélioration ?

4.3. Que pensez-vous de la mise en place d'une démarche de mutualisation ? Quelle place feriez-vous, alors à une mise en réseau ?

(mutualisation : rassembler des personnes qui ont un projet commun, des besoins commun pour faire avancer leurs projet)

4.4. Quel élargissement de l'accueil social vous intéresserez ? Pourquoi ? et comment le concevriez-vous ?

Grille d'Entretien Partenaires locaux

Info pratiques :

- présentation personnelle et de sa structure
- présentation du projet de développement de l'accueil familial de personnes âgées et adultes handicapé sur les fermes du réseau CIVAM et Accueil Paysan.
- fixer le cadre de l'entretien
- rappeler à la personne sondé que :
 - Dans la grille « partenaires » nous avons opté pour une progression stratégique.(diagnostic interne, diagnostic externe, actions, partenariat, collaboration avec un des deux réseau)
 - l'entretien durera environ une heure.
 - les dires pourront être exploités, « *merci de préciser les points qui devront rester confidentiels* »
 - vous prenez des notes ou utilisez un appareil d'enregistrement sonore.

Ne pas aller trop loin sur la présentation de la notion d'accueil social car c'est l'objet de la phase de l'entretien.

- *Attention ! Il est très important de retranscrire les dires de la personne interrogée, éviter toute formulation.*

I PRESENTATION GENERALE :

1.1. Pouvez-vous me préciser l'action de vos services, en général et par rapport à l'accueil de particulier ?

- *compétences*
- *missions*
- *domaines et périmètre d'action, public touché*
- *organisation interne*

1.2. Disposez-vous de données écrites sur vos activités ?

- *chiffres, statistiques*
- *carte de répartition*
- *identité et contact des partenaires*

II LES ENJEUX

2.1. Quels sont les problématiques ou chantiers principaux sur lesquels votre organisme est engagé ?

2.2. Comment s'expriment, ici, les politiques publiques locales ? et quels sont votre positionnement, vos priorités, vos partenaires et vos moyens dans cet environnement ?

2.3. Comment vivez-vous cette complexité, ce partage, ...

(trouver, ici, le terme ou l'expression qui conviendra le mieux au type de réponse qui vous aura été faite précédemment)

III DIAGNOSTIC LOCAL :

3.1. Pouvez-vous présenter de façon précise les profils type de vos publics cibles *(auriez vous des documents écrits portant sur ce sujet à nous transmettre)?*

- ↳ Quels sont leurs spécificités par rapport au reste de la population qui vous sollicite ?
- ↳ Comment s'exprime leur satisfaction ?
- ↳ Comment sont-ils représentés ? (parents, associations, ...)

3.2. Quelles sont les structures et organisations avec lesquelles vous travaillez ?

- ↳ Quels sont vos rôles respectifs ?
- ↳ Quelles actions menez-vous dans le cadre de ces éventuels partenariats ?

3.3. Quels sont les éléments réglementaires qui régissent votre action ?
(Auriez vous des documents écrits portant sur ce sujet à nous transmettre?)

*-agrément
-contrôle
-mandat d'une institution pour exercer une fonction de suivi ou
contrôle etc.*

3.4. Quelles sont les capacités d'accueil existantes ? Comment se situent-elles par rapport à l'offre et à la demande émanant du territoire ?
(Auriez vous des documents écrits portant sur ce sujet à nous transmettre?)

*-demande des particuliers
-demande des partenaires ou d'autres structures œuvrant dans le
même champs d'action etc.*

IV LE PROJET DES RÉSEAUX CIVAM ET ACCUEIL PAYSAN

4.1. Notre projet portant sur l'accueil familial de personnes âgées et d'adultes handicapés en milieu rural, quelle vision vous en faites-vous ? et quelles seraient, alors vos attentes ?

... Selon la réponse, vous serez, peut être amenés à préciser le contenu l'offre et la nature du public visé.

4.2. Pour vous, qu'est-ce qui caractériserait une offre d'accueil réussie dans le secteur de l'accueil familial de personnes âgées et d'adultes handicapés en milieu rural?

4.3. Comment verriez-vous une collaboration avec nous pour la suite de ce projet ? Quels obstacles ou au contraire quels atouts pressentiriez-vous ou ressentiriez-vous à cette collaboration ?

4.4. Pouvez-vous, alors, préciser les moyens et les formes que pourrait prendre cette collaboration ?

GRILLE DE DEPOUILLEMENT

FINALISEE LE 8 juin en Comité

- Une fiche de présentation pour chaque exploitation avec :
 - Les dates clés de l'histoire de l'exploitation.
 - Les ateliers sur la ferme.
 - Le statut juridique.
 - Le niveau de formation.
 - Le temps consacré à chaque atelier
 - La place du revenu lié à l'accueil social.

- Une fiche récapitulative concernant le facteur déclenchant.

Nom	TERRAIN FAVORABLE	FACTEUR DECLENCHANT
Accueillant 1		
Accueillant 2		

- Une fiche récapitulative visant à qualifier la démarche en la classant en 2 catégories : démarche volontaire de l'accueillant vers des structures sociales, démarche d'opportunité.

Nous distinguerons les accueillants potentiels

Nom	Type de démarche	Dires	Lien avec le territoire
Accueillant potentiel 1			
Accueillant potentiel 2			

Des accueillants chevronnés

NOM	ETAPE	DIRES
Accueillant 1		
Accueillant 2		

- Un tableau récapitulatif concernant le public accueilli

Nom	Type (°) public accueilli	Attentes des publics	Nature prestation proposée	Rémunération Temps passé	Mesure de la satisfaction des publics
Accueillant 1					

Accueillant 2					
---------------	--	--	--	--	--

(°) préciser le niveau de dépendance

- Un tableau visant à cerner les finalités de l'accueillant pour accueillir

Nom	COMMENTAIRES	Valeurs Finalités Enjeux « dire »	Expression pratique de ces valeurs (notamment / savoir faire et attitudes) « dire »
Accueillant1			
Accueillant2			

- Un tableau concernant les obstacles.

Nom	Obstacles	Dires
	Nature des obstacles rencontrés et commentaires Les classer en - Institutionnels - Territoriaux - Personnels	

	<ul style="list-style-type: none"> - Réglementaires - financiers - Matériels - Autres à préciser 	
Accueillant 1		
Accueillant 2		

- Un tableau concernant les éléments moteurs ou facilitateurs

Nom	Éléments positifs	Dires
	Nature des éléments moteurs rencontrés et commentaires Les classer en <ul style="list-style-type: none"> - Institutionnels - Territoriaux - Personnels - Réglementaires - financiers - Matériels - Autres à préciser 	
Accueillant 1		
Accueillant 2		

- Un tableau récapitulatif concernant les compétences.

Nom	Compétences « dire »
Accueillant 1	
Accueillant 2	

- Un tableau récapitulatif concernant les équipements.

Le même que le précédant en remplaçant compétences par équipement

- Un tableau concernant les partenariats.

Nom	Partenariats tissés	Nature de l'échange	Partenariats non tissés qui seraient bon de tisser	Attentes Des accueillants par rapport aux partenariats
Accueillant 1				

Accueillant 2				
---------------	--	--	--	--

- Un tableau récapitulatif concernant la nécessité de mise en réseau.

Nom	Constat	Pistes Amélioration de la situation	Amélioration situation par la mise en réseau
Accueillant 1			
Accueillant 2			

- Un tableau concernant la dernière question de la grille à savoir l'élargissement des publics.

Nom	Autres publics possibles et « dire »
Accueillant 1	
Accueillant 2	

Enfin un tableau traitant du métier et du Statut

NOM	Éléments descriptifs du métier Dires	Éléments liés au statut	Commentaires
Accueillant 1			
Accueillant 2			