

## ACCUEIL FAMILIAL DES PERSONNES ÂGÉES ET/OU HANDICAPÉES pertinences, dispositions et dispositifs

Le contexte général qui a servi de cadre à l'organisation du séminaire des 27-28 novembre 2011 était lié :

- à la nécessité d'échanger sur l'accueil familial avancée par différents acteurs départementaux et associatifs ;
- à la parution des décrets relatifs au tiers régulateur, au salariat des accueillants familiaux et au nouveau contrat type ;
- à l'évolution des besoins et des réponses que les départements organisent en régie directe ou en délégation ;
- aux enjeux actuels tenant à la professionnalisation et à la formation des accueillants.

### **1<sup>ère</sup> séquence de travail – matinée du lundi 28 novembre**

La notion d'accueil familial se conjugue différemment selon les ambitions, les politiques, les moyens et les besoins départementaux, ainsi que selon les traditions, l'histoire locale et l'implication des acteurs.

Deux démarches se juxtaposent, parfois difficilement :

- celle de conseils généraux fortement investis dans l'organisation de l'accueil familial qui, de ce fait, gèrent, voire « contrôlent » le dispositif en prenant en charge l'évaluation des demandes d'accueil, en encadrant les offres ...
- celle d'accueillants familiaux qui vivent ces positions comme contraignantes, réduisant leur liberté et leurs choix, critiquent l'objectivité des évaluations et s'estiment pénalisés dans la gestion de leur accueil.

Ces interprétations divergentes de l'accueil familial peuvent être localement à l'origine de tensions. Lors des débats, différents dispositifs départementaux ont été présentés qui laissent apparaître la palette des représentations de l'accueil familial, des responsabilités, des enjeux et des moyens mis en œuvre.

Plusieurs exemples de délégation du suivi de l'accueil familial des handicapés (et de l'instruction de l'agrément) montrent combien il est indispensable de se positionner en tant qu'« organisateur » de l'accueil familial et accompagnateur des accueils... Ces aides ne sont pas toujours appréciées par les accueillants qui les vivent comme restrictives. Ils revendiquent alors le contrat de gré à gré, rappelant qu'ils ne sont pas sous la tutelle des départements ou des associations habilitées.

Quelles que soient les solutions envisagées, il serait bon de privilégier la coopération et la collaboration de tous les acteurs impliqués dès lors qu'un accueil se met en place. Ce type de positionnement permettrait :

- aux personnels départementaux ou associatifs de faire preuve d'implication dans les accueils dès le démarrage : orientation, préparation de la personne accueillie, mise en relation entre accueillants et accueillis...
- et aux accueillants de se sentir réellement épaulés et non pas seulement contrôlés.

De son côté, l'accueil familial des personnes âgées est laissé plus souvent à l'initiative des accueillants ; le conseil général assurant en régie directe le suivi de l'accueil selon des moyens et des interventions très différents.

Plus largement, si les départements sont légitimement soucieux du bien-être des accueillis, au risque de limiter les projets d'accueil, il est rappelé par les représentants de l'association Famidac qu'il s'agit également d'une préoccupation des accueillants.

Sur de nombreux points, certaines équipes se sentent un peu démunies face au « vide » réglementaire et à la spécificité de l'accueil familial en termes de procédure d'agrément et de suivi. Que faut-il demander aux futurs accueillants, sans dépasser les limites du privé, du personnel? Peut-on s'aider d'un « document conducteur » lors des visites de suivi? Faut-il laisser une trace écrite de tout ce qui est discuté entre l'équipe de suivi et les accueillants? L'association Famidac travaille sur un référentiel de l'agrément et du suivi (à partir du modèle existant pour les assistantes familiales). L'objectif étant de diminuer les disparités existantes entre les départements. Encore au stade de « document de travail », il est consultable sur le site Famidac.fr.

## **2<sup>ème</sup> séquence de travail – après-midi du lundi 28 novembre**

### **Les nouvelles dispositions : tiers régulateur et salariat des accueillants familiaux**

La notion de tiers régulateur qui apparaît dans le rapport Rosso-Debord est un avatar de l'initiative de Mme Montangon, présidente de la FNAAF (Fédération Nationale des Aidants et Accueillants Familiaux) qui a été amenée à répondre à des besoins de rédaction de fiches de salaire et de prise en charge d'activités d'animation destinées aux accueillis.

Telles qu'elles apparaissent dans le décret, les fonctions du tiers régulateur insistent sur les différentes actions à mettre en œuvre pour que l'accueil familial puisse fonctionner.

Certains départements, et notamment les associations mandatées pour le suivi de l'accueil, assurent déjà tout ou partie de ces fonctions. Dans ces circonstances, le tiers régulateur n'apporte rien de plus.

Par contre, les départements peu interventionnistes peuvent soit :

- trouver dans les définitions des fonctions du tiers régulateur matière à réfléchir à leur dispositif,
- se tourner vers un tiers régulateur pour tout ou partie des fonctions prévues.

Dans tous les cas, la mise en place du tiers régulateur peut créer des confusions et des superpositions d'interventions et de responsabilités avec le suivi de l'accueil.

Rappelons également que le département « peut faire appel » ou peut ne pas faire appel au tiers régulateur.

Les pressions exercées par des initiatives plus ou moins intéressées devraient être écartées, surtout quand certaines des missions sont déjà réalisées. Enfin, au regard des fonctions à assurer, on peut légitimement s'inquiéter de la formation ou du cursus professionnel des tiers régulateurs.

Concernant le salariat des accueillants familiaux tel que défini par la loi du 5 mars 2007, l'article 57 a été élaboré sans aucune concertation avec les professionnels et voté dans la précipitation.

Si tel que prévu, le salariat donne un statut intéressant aux accueillants en termes de temps de travail sur l'année, il bat en brèche la notion de continuité de l'accueil essentielle pour certains publics fragiles.

Rappelons que le salariat était déjà possible (L.443.12) et que certaines initiatives avaient été prises (par exemple, la Maison de Lyliane dans les Yvelines). Du fait des nouvelles dispositions, celles-ci n'ont pu se poursuivre.

Seul un établissement public départemental, à Forcalquier (Alpes-de-Haute-Provence), salarie des accueillants avec des rythmes de travail et de remplacement très précisément organisés, et des modalités de prise en charge des résidents satisfaisantes.

En effet dans le cadre du salariat des accueillants familiaux se pose la question de leur remplacement et/ou du déplacement des accueillis lors des temps de repos. Deux réponses sont possibles :

- soit le remplacement des accueillants se fait à leur domicile, sans déplacer les accueillis. Cette modalité suppose que les accueillants et les accueillis aient des lieux de vie distincts afin que les accueillants soient réellement en repos et que le remplaçant ait à sa disposition un lieu de vie aménagé. Cette solution nécessite des aménagements immobiliers. De plus, la différenciation des lieux de vie ne répond pas à l'idéologie du législateur telle qu'elle apparaît par exemple dans le contrat d'accueil (article 1<sup>er</sup> « la personne accueillie a libre accès aux pièces communes » - « Les repas sont partagés de manière conviviale... » et article 2 « L'accueillant familial s'efforce, en accueillant la personne au sein de son foyer, de la faire participer à la vie quotidienne de sa famille. ») ;
- soit le temps de repos des accueillants oblige les accueillis à être pris en charge dans d'autres espaces d'accueil, ce qui suppose qu'ils puissent facilement être déplacés, et/ou que ce type de projet soit appuyé sur un établissement médico-social en charge de populations handicapées qui pourraient organiser les déplacements et/ou faire bénéficier les accueillis de prises en charge alternatives, en accueil familial et/ou en établissement (tel qu'à Forcalquier où les accueillis sont déplacés dans des familles d'accueil « relais » pendant les temps de repos de leur famille d'accueil « d'origine »).

Malgré ces contraintes et ces interprétations des notions et des réglementations de l'accueil familial, des initiatives relatives au salariat des accueillants se multiplient, soutenues par des groupements immobiliers ou des associations de circonstance parfois bien éloignés de préoccupations sociales ou de réflexions relatives à la bien-traitance.

Rappelons ou précisons :

- la faillite des « Villa Family » et la condamnation judiciaire de son promoteur, Mr Loubens. Ce type de projet immobilier se perpétue aujourd'hui sous d'autres noms ;
- les « Villas Edeniales », soutenues par un concepteur, Mr Bottemanne, et appuyées sur le groupe Elysée Vendôme s'adressent à des élus de petites communes rurales qui peuvent être séduits par les arguments de ce type de projet sans réaliser que les conditions de sa mise en œuvre supposent un taux de remplissage maximum (3 accueillis) en permanence pour en supporter les charges financières.

- Plus précisément, chaque commune d'un groupement de communes ferait construire plusieurs villas pour obtenir un nombre de places d'accueil permettant un taux de rendement étudié par le groupe Elysée Vendôme :
  - montage financier : les maisons appartiennent à des investisseurs qui doivent percevoir un rendement mensuel au prorata de leur investissement avec des réductions fiscales,
  - montage juridique : les communes intéressées par ce projet d'accueil familial salarié constituent un groupement de communes qui assure les charges des villas et verse un salaire aux accueillants. Les accueillis règlent un prix d'accueil intégrant le loyer et les autres éléments de rémunération de l'accueillant,
  - problématiques posées en matière de solvabilité de l'accueil : l'agrément vaut habilitation à l'aide sociale. Cependant, le financement par l'aide sociale est encadré par les règlements départementaux...
  - le coût mériterait d'être comparé à celui de l'accueil familial non salarié ainsi qu'au regard des coûts en EHPAD (où des soins sont apportés, ce qui n'est pas le cas en accueil familial). Et un comparatif de ces modes d'accueil doit être établi pour les personnes relevant d'un même GIR...
  - enfin, restent des questions relatives à l'agrément, à son retrait et au suivi de l'accueil qui relèvent de la responsabilité du Président du Conseil Général : lors de la visite d'agrément au domicile de l'accueillant, les futurs accueillants contractuels territoriaux seront déjà recrutés et habiteront le logement. Un travail en partenariat entre le groupement et le conseil général devra donc se mettre en place pour éviter les difficultés si l'agrément n'est pas délivré...
- dernièrement, la FNAAF (Fédération Nationale Autonome des Accueillants Familiaux), dont le président est Mr Pardon se lance dans ce type de projets en tentant de former et de professionnaliser des accueillants (article 7 de l'annexe 3-8-2 du contrat d'accueil - décret n° 2010-928 du 3 août 2010 - qui prévoit que la personne morale employeur d'accueillants familiaux organise « la formation et la professionnalisation de ses salariés »). Dans ce but, cette fédération de circonstance s'est rapprochée de l'ANMFR (Association Nationale des Maisons Familiales Rurales) afin de mettre en œuvre des formations d'accueillants.

### **3<sup>ème</sup> séquence de travail – mardi 29 novembre**

#### **Le « travail ensemble » et la nécessité de formations spécifiques pour les intervenants et de formation adaptées pour les accueillants familiaux**

Les pratiques en accueil familial ne sont pas définies par le législateur qui propose la notion de suivi des personnes accueillies et de contrôle des accueillants. L'évaluation de la mise en œuvre de la loi de 1989, menée par l'IFREP en 1998, faisait apparaître des pratiques de suivi ou de contrôle peu différenciées.

Par ailleurs, la notion de suivi (réservée aux accueillis) ne reflète pas suffisamment les actions de soutien et d'accompagnement des accueillants et de l'accueil dans lesquelles se retrouvent les professionnels. Certes les interventions à domicile sont sujettes à questions, nécessitent des clarifications et supposent une réflexion conjointe avec les accueillants familiaux.

Aucun métier ne prédispose à la spécificité des interventions en accueil familial. Chacun des acteurs est alors amené à construire des pratiques adaptées en se formant éventuellement. Par exemple, le GREPFA (Groupe de Recherche Européen en Placement Familial) propose une formation universitaire qui est inscrite au programme de l'Université de Turin.

Afin de rendre compte de la diversité des réponses et des moyens, les départements représentés durant le séminaire ont précisé le nombre de personnels attribués au travail en accueil familial en termes d'ETP et de métier d'origine des intervenants. *Les participants seront prochainement sollicités à ce sujet pour remplir une fiche de renseignement...*

Enfin, la formation initiale et continue des accueillants familiaux, qui conditionne le premier renouvellement d'agrément et à laquelle les accueillants se sont engagés à participer (une des conditions de l'agrément), qui doit être organisée par le conseil général et qui peut être financée par la CNSA, n'est pas précisée par le législateur.

Au regard de la formation initiale des assistants familiaux (encadrée par le législateur), on pourrait penser que la formation initiale des accueillants familiaux aurait lieu en début d'activité, après obtention de l'agrément. Il est rappelé que l'agrément est un moment « formateur » dans la mesure où il permet au demandeur de faire le point sur son projet au regard des informations sur le métier qui lui sont données et des « invitations » qui lui sont parfois faites de participer à des stages dans des établissements médico-sociaux afin de rencontrer la réalité des populations qu'il pourrait accueillir.

Il est souhaité par les représentants de Famidac qu'une « véritable formation » soit dispensée. Un référentiel de formation est actuellement en cours de préparation

Par ailleurs, l'obligation d'organisation de la formation prend-elle en compte les aspects concrets liés aux déplacements, aux repas ou au remplacement des accueillants? Faute de précisions, les réponses des départements sont, à ce niveau également, très différentes. Ainsi, il serait pertinent de prévoir la prise en charge de l'ensemble des frais occasionnés, telle qu'elle existe dans certains départements.

Certains accueillants souhaitent une formation diplômante qui permettrait d'identifier un métier et des pratiques spécifiques. Ce à quoi ne répondent pas toujours des programmes de formation qui n'identifient pas le cœur du métier d'accueillant familial. Ainsi les formations DEAVS dont se réclament par exemple le promoteur des « Villas Edeniales » ou le programme retenu par la FNAAF de Mr Pardon.

Ces initiatives multiples brouillent les messages essentiels relatifs à une formation adaptée et spécifique (sur le modèle de la formation des assistants familiaux pour laquelle plusieurs domaines de compétence ont été identifiés).

Le prochain chantier de l'accueil familial consiste à construire des formations spécifiques, de qualité, éventuellement diplômantes, que le législateur pourrait encadrer.