

L'arrivée d'hommes dans la profession d'assistants familiaux

Aborder une étude sur l'impact que peut avoir l'arrivée des hommes dans une profession jusqu'alors marquée du sigle



PF, profession féminine, conduit à quelques rappels sur ce qu'est le placement familial et sur son évolution. L'accueil familial a comme particularité de permettre à des enfants, des adolescents d'être accueillis chez une famille, à la demande de la famille de l'enfant, par mesure de protection ou à la suite d'un signalement dans un cadre judiciaire. Cet accueil, qui implique l'intégration et le partage d'une vie familiale « étrangère », s'inscrit dans une durée très aléatoire : de quelques semaines ou quelques mois parfois, à des années, voire jusqu'à la majorité du jeune concerné. La famille d'accueil, constituée d'un couple dont les enfants vivent bien souvent encore au domicile, est « embauchée » pour ses qualités de disponibilité, d'adaptation, d'ouverture à l'autre. Elle est soutenue et encadrée dans son accompagnement par une équipe technique pluridisciplinaire, mais seul un membre du couple est salarié de l'institution. Jusqu'en 2005, c'étaient les femmes dans le couple qui choisissaient ce métier ; le conjoint était « le père

L'arrivée des hommes, dans un métier historiquement investi par des femmes, entraîne un déplacement des positionnements professionnels. Une analyse de 26 écrits (motivations et projets de formation) de 13 hommes et 13 femmes, et de 24 questionnaires envoyés à des assistant-e-s familia-ux-les met en lumière les attentes et les représentations différentes du métier selon qu'elles sont formulées par des femmes ou par des hommes.

d'accueil », titre officieux, pour valoriser un statut non reconnu. Depuis 2005, les hommes commencent à investir cet espace. Il y a donc un avant et un après 2005. Ce n'est pas en mai que cette petite révolution s'est opérée, c'est en juin (loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux). Un décret paru en décembre 2005 inscrit alors la profession dans le cursus d'une formation obligatoire (240 heures) amenant à un diplôme dont le passage est facultatif : le diplôme d'État d'assistant familial. Alors que la majorité des titres professionnels s'acquièrent par la voie d'une formation qualifiante, l'accueil familial échappait jusqu'alors à cette règle.

Depuis l'antiquité jusqu'en 1977, ces femmes étaient nommées « nourrices ». Le métier avait certes évolué mais l'appellation « nourrice » restait fixée dans le langage et les esprits : signifiant réducteur mais combien rassurant. En 1977, les nourrices acquièrent un premier statut officiel : contrat de travail, contrat de placement, qui deviendra quelques années plus tard contrat d'accueil et surtout changement de nom – de nourrices elles deviennent assistantes maternelles ; la profession est encore très liée au maternel. Des siècles traversés par le terme « nourrice », cela laisse des traces.

En 1992, deuxième petit bouleversement, les assistantes

maternelles accèdent à une formation obligatoire de 120 heures, amorce d'une reconnaissance professionnelle : les assistantes maternelles agréées pour la journée ont une formation de 60 heures. D'assistantes maternelles elles deviennent assistantes familiales rappelant ainsi qu'elles n'exercent pas leurs fonctions dans un champ uniquement maternel mais bien dans celui plus large de la famille. Première incursion dans le pré carré des travailleurs sociaux, la brèche est ouverte ; la pression des associations d'assistantes familiales (AF) va poursuivre cette ouverture en amenant le législateur à promulguer une loi en juin 2005 qui définit entre autres textes législatifs, l'assistante familiale comme étant un travailleur social. L'accès à une formation diplômante confirme ce nouveau statut. Les hommes commencent alors à s'intéresser à ce métier nouvellement valorisé par un diplôme et un titre de travailleur social. Ils ne veulent pas être les nounous au masculin, ni les assistants paternels.

Être intégré à une équipe de travailleurs sociaux permet de garder une identité professionnelle tout en exerçant une activité à domicile. Nouvel enjeu pour les équipes jusqu'alors habituées à côtoyer des femmes, bien timides encore à prendre une vraie place au sein du service. Cette nouvelle formation engendre de nouveaux assistants familiaux, une génération différente grandit sous nos yeux, une génération d'assistants familiaux où la mixité hommes femmes commence à apparaître. L'arrivée des hommes, dans ce métier historiquement investi par des femmes, va-t-elle entraîner un déplacement des positionnements professionnels des assistant-es famili-aux-ales ?

RÉPRÉSENTATIONS DU MÉTIER PAR LES HOMMES ET LES FEMMES

La première partie de notre travail d'exploration a mis en lumière des attentes et des représentations différentes du métier selon qu'elles soient formulées par des femmes ou par des hommes – analyse de 26 écrits : motiva-

tions et projets de formation, soit ceux de 13 hommes et 13 femmes et de 24 questionnaires envoyés à des assistants familiaux pour la plupart en couple (12 réponses d'hommes et 12 de femmes).

Ces écarts de perception sont sans doute pour une part liés à des trajectoires professionnelles différentes. En effet les hommes choisissent ce métier à un âge avancé (moyenne d'âge 50 ans) après une carrière professionnelle n'ayant généralement rien à voir avec l'éducation et le secteur social. Ils ont pu vivre des expériences professionnelles qui leur ont apporté des modèles autres – de niveau d'autonomie, de responsabilité, de modalités de collaboration – qu'ils peuvent importer dans cette nouvelle profession. Les femmes ont, elles, une trajectoire professionnelle souvent plus homogène « située » dans le secteur socio-éducatif, par exemple avec une première expérience en tant qu'assistante maternelle. Elles entrent également beaucoup plus jeunes dans la profession. Leurs conjoints ont porté le projet d'accueil, ils ont pu être même initiateurs, mais ce sont leurs femmes qui ont exercé. La représentation qu'ils avaient de ce métier était encore celle « d'un métier de femme ».

Nous percevons plusieurs enjeux liés à ces changements : d'une part une densification et un enrichissement de la représentation du métier par un accroissement des compétences, celle-ci venant renforcer le processus de professionnalisation impulsée notamment par le diplôme. Et, d'autre part, de façon indirecte, l'institution d'un nouveau rapport – pacifié – aux familles naturelles, le placement familial venant s'inscrire alors davantage dans un rôle de suppléance plutôt que de substitution. Rappelons ici le poids historique des termes qui naturalisent le placement : « familles d'accueil », « mère et père d'accueil », mots qui créent par cet effet miroir la mise en concurrence des familles d'accueil et naturelles. En professionnalisant les assistants familiaux il deviendrait alors possible de renouveler la conception du placement familial, voire de créer les conditions d'une collaboration avec les parents, contribuant à atténuer le conflit de loyauté qui affecte profondément les enfants placés.

ASSISTANT FAMILIAL/ÉQUIPE TECHNIQUE : QUEL TANDEM ?

La première phase, exploratoire, et donc à ce titre sujette à relativisation des données recueillies, a permis d'identifier des représentations du métier plus spécifiquement portées

par les hommes. Parmi celles-ci, citons des attentes différentes vis-à-vis du rôle joué au sein de l'équipe technique. Alors que les assistantes familiales se sentent investies de la responsabilité de faire remonter les informations les plus justes et précises concernant le développement de l'enfant, observé au quotidien, les hommes mettent l'accent sur leur participation aux décisions concernant l'enfant.

« J'ai envie de faire partager mes observations avec l'équipe technique qui m'entoure et qui, elle, n'est peut-être pas dans cette dynamique de partage » (*une assistante familiale*).

« Mon travail, en tant qu'assistant familial, est un travail d'équipe à l'élaboration du projet individualisé de l'enfant d'où mon grand intérêt pour l'accompagnement éducatif de l'enfant tout en travaillant avec le soutien d'une équipe » (*un assistant familial*).

Cinq assistants familiaux sur douze insistent dans leur projet de formation sur la notion de complémentarité au sein de l'équipe, ce qui n'est pas évoqué dans les douze projets de formation rédigés par des femmes.

Les hommes font une description beaucoup plus complexe et étayée des différentes fonctions de l'équipe : élaboration du projet, ressources sur des problèmes compliqués, lien avec la famille naturelle, médiation entre AF et éducateur référent...

Ces représentations et témoignages sur le travail en équipe nous renseignent sur la façon dont la socialisation différenciée entre les hommes et les femmes, d'une part, et la division sexuelle du travail, souvent inconsciente, au sein des groupes, d'autre part, révèlent une interprétation différente des rôles sexués au détriment des femmes qui se retrouvent en position de « service » (apporter de l'information) au contraire des hommes placés eux dans le registre socialement et personnellement valorisé de l'analyse et de la prise de décision.

D'autres écarts sont relevés : si les femmes vont investir les temps du quotidien : repas, moment de l'endormissement, pour veiller à

repérer, devancer et pallier les déséquilibres émotionnels et la vulnérabilité des enfants accueillis (ce que les Anglo-saxons nomment le *care*) les hommes vont davantage s'impliquer dans les activités et les relations extérieures. Nous retrouvons ici, bien qu'amointrie, la séparation sphère privée/publique : respectivement dévolue aux femmes et aux hommes.

Par ailleurs, les hommes semblent beaucoup plus mobilisés sur la nécessaire reconnaissance professionnelle du métier. Eux qui ont fait le choix de cette profession historiquement assimilée à la mobilisation de « qualités maternelles » en soulignent la difficulté et la complexité!

Pour autant ces hommes prennent très à cœur leur rôle d'assistant familial.

Ils investissent leur place auprès de l'enfant accueilli : « C'est moi le salarié, le référent, c'est moi qui m'occupe de cet enfant. » « Je suis référent, je montre que j'ai quelque chose à faire de concret » : s'occuper de l'habillage, des devoirs, des rendez-vous à l'école.

Les assistantes familiales vivent déjà dans leur quotidien cette part des tâches éducatives et se sentent parfois dépossédées d'une place reconnue jusqu'alors.

Le fait d'être présent au quotidien implique donc des réaménagements, un rééquilibrage qui doit se faire au niveau du couple, mais aussi auprès de leurs propres enfants, ce à quoi ils n'étaient pas préparés.

QUELLES REPRÉSENTATIONS CHEZ LES ÉQUIPES TECHNIQUES ?

Aussi le recueil de ces différents points de vue nous a-t-il laissé penser qu'un déplacement des positionnements professionnels des assistants familiaux est non seulement possible mais probable. Pour autant, nous faisons l'hypothèse que ce déplacement ne pourra avoir lieu qu'à la condition d'une reconnaissance par les équipes techniques (éducateur référent, psychologue, chef de service), celle-ci se traduisant par un changement effectif des pratiques : modalités des prises de décision, reconnaissance des différentes dimensions de l'activité, division du travail...

Par conséquent nous avons réalisé deux entretiens collectifs auprès de deux équipes éducatives (hors assistants familiaux) dans deux placements familiaux parisiens pour tenter de repérer quels changements éventuels étaient survenus avec l'arrivée des assistants familiaux hommes. Cette phase d'étude toujours exploratoire pourra par la suite être complétée par des entretiens auprès des diffé-

rents professionnels concernés et par l'observation de réunions d'équipe.

ÊTRE UN ASSISTANT FAMILIAL... PAS SI FACILE !

Au moment du premier entretien d'embauche, une équipe technique nous relate que les hommes viennent souvent seuls. Ils ne sont pas accompagnés de leur conjointe (posture de salarié) alors que les femmes viennent plus facilement en couple, ce qui est demandé par l'employeur puisque le contrat d'accueil doit être signé par les deux conjoints.

De même lors des réunions, les hommes viennent seuls alors que les femmes viennent plus volontiers avec « le père d'accueil ». Autre point relevé par les équipes : les assistantes familiales amènent leurs propres enfants au service (quand ils sont souffrants ou en vacances) alors que les assistants familiaux disent : « Je vais au travail » et ne proposent pas à leurs propres enfants de voir leur lieu de travail bien que l'équipe technique les y invite.

Mais le constat le plus prégnant a concerné la pérennité des attentes des équipes quant au rôle et positionnement des assistants familiaux. Au moment du recrutement et dans les premiers temps d'accueil des enfants, l'attention des équipes, révélatrice de leur crainte, a été focalisée sur les capacités des hommes à prendre en charge le quotidien des enfants, et sur leur capacité au « maternage ». Ce qui se traduit par une réticence institutionnelle à confier de très jeunes enfants à des hommes.

« M. X, on a mis 8 mois à lui confier un enfant, tout le monde était d'accord, il a reçu son salaire intégral au bout de 4 mois. Il accueille une petite fille de 7 ans depuis un an » (l'équipe technique). « M. Y. a très bien rempli la fonction de maternage et l'enfant a très bien repéré que son assistant familial est une figure d'attachement primaire. M. Y. ne s'est pas défaussé sur sa femme. Il a aujourd'hui une deuxième enfant, une petite fille » (l'équipe technique).

Au fond le questionnement porte donc, pour une part, sur les capacités des hommes à faire

aussi « bien » que leurs collègues femmes. La posture professionnelle est donc semble-t-il toujours référée en premier lieu à ce qui est assimilé historiquement à des capacités féminines davantage qu'à des compétences. Les aspirations et les compétences spécifiques des assistants familiaux ne sont ni perçues ni attendues... pour le moment.

Paradoxalement ces attentes du faire « comme » les assistantes familiales « femmes » ont généré des questionnements sur la construction des identités sexuées des enfants : à qui allaient-ils s'identifier si les rôles « sexués » venaient à se confondre ? Le rôle dans ce cadre de la femme de l'assistant familial et de l'apparence plus ou moins virile des assistants familiaux ont été alors mobilisés, révélant à quel point le partage des rôles historiquement féminins vient interroger les identités sexuées et la virilité : comme si la virilité pouvait sauvegarder une identité sexuée que le partage des tâches pourrait menacer.

« Les coiffures de Marion, c'est sa femme... M. X. se présente façon "grand ados" pas Monsieur ! » (l'équipe technique). « M. Y., c'est lui qui coiffe la petite fille dont il a la garde alors qu'il a un look masculin : pas de confusion possible ! » (l'équipe technique).

P RÉSERVER SA PLACE D'ÉDUCATEUR

Sur un autre plan c'est la place historique des référents éducatifs qui pourrait être mis en cause par l'arrivée des assistants familiaux. En effet jusqu'à présent le rôle de l'éducateur référent était une place de tiers mais aussi une posture d'autorité qui venait parfois en substitution de la place du conjoint. L'extrait d'entretien ci-dessous est très éclairant :

« Pour le père d'accueil, l'assistante familiale faisait couple avec l'éducateur (souvent une éducatrice) référent. De fait il était exclu : quand l'éducateur arrivait il partait au fond du jardin (...) Parfois le père d'accueil tombait malade. Il lâchait la rampe. On a pu repérer certains enfants de familles d'accueil qui n'allaient pas bien (...) La fonction « sors des jupes de tata », « ce n'est pas tata qui décide » ou « si j'ai un problème, si tu n'obéis pas j'appelle l'éducateur » est toujours en vigueur. Ainsi sur le projet spécifique « adolescents » d'une équipe éducative visant à favoriser l'autonomie des ados, l'idée sous jacente est : « Il faut sortir de la case des femmes » ! L'éducateur montera un projet (financier, argent de poche, frais divers, transports) et cela deviendra une affaire entre l'éducateur et l'ado, il n'y aura plus de place pour l'assistante familiale ! On a une perception historique très sexuée » (l'équipe éducative).

Cette posture de tiers et d'autorité est ainsi pensée comme complémentaire d'une représentation genrée du métier : des femmes qui ne savent pas toujours mettre d'elles-mêmes des limites affectives. À terme les équipes éducatives pensent également que le rapport de sujétion, traduit notamment par l'autorisation délivrée à l'assistante familiale au coup par coup pour les dépenses de vêture, ne sera plus accepté par les assistants familiaux. Ceux-ci risqueraient en effet de mal supporter le fait de solliciter, par exemple auprès d'une éducatrice plus jeune, un peu d'argent pour acheter des paires de chaussette. !

Les rôles dévolus aux différents professionnels sont donc élaborés à partir des fonctions dites « paternelles » et « maternelles » (qui sont elles-mêmes des constructions sociales) figures du « couple » éducatif. Or aujourd'hui l'embauche d'assistants familiaux vient brouiller les repères, elle ne permet plus aux référents éducateurs de construire leur rôle et leur légitimité sur ces représentations sociales.

L'arrivée des assistants familiaux, dont la grande majorité sont des conjoints d'assistantes familiales, pourrait également, selon certains professionnels, faire évoluer le besoin de référence éducative externe des assistants familiaux, certains professionnels disant déjà s'adresser à leur femme en cas de difficulté plutôt qu'à d'autres professionnels du service ou de l'équipe technique. Ce mode de recrutement « interne », expliqué par les équipes techniques comme étant celui d'hommes qui connaissent déjà bien le métier et qui sont porteurs du désir de devenir famille d'accueil, représente pour les placements familiaux une forme de garantie pour l'embauche de ces professionnels. Les hommes pourraient-ils entrer dans cette profession sans avoir auparavant fait leurs preuves ? Pourraient-ils s'autoriser à postuler sur ce métier perçu comme « féminin » sans pouvoir apporter la preuve qu'ils en connaissent le contenu ? La question reste posée car ils sont très rares à échapper à cette règle cela d'autant plus que les annonces publiées par les conseils généraux sont généralement rédigées au féminin !

« Ce sont des hommes qui ont porté le projet d'être famille d'accueil, ils ont vu s'exercer les choses et ils ont eu envie de faire ce métier » (*l'équipe technique*).

« Pendant ma période de chômage je me suis investi auprès de mon épouse à la maison et j'ai découvert son métier d'assistante familiale » (*un assistant familial*).

À la question : « percevez-vous des changements dans la façon dont les assistants familiaux investissent leur rôle ? Les équipes n'ont pas identifié de changement. Mais par ailleurs l'embauche d'assistants familiaux a renouvelé le regard sur la place et le rôle des conjoints (« pères d'accueil ») des assistantes familiales dans l'un des placements familial rencontré. En effet le rôle de ceux-ci est généralement largement occulté dans le fonctionnement institutionnel (pas de présence aux réunions de synthèse ou peu d'entretiens avec les référents éducatifs...) alors que le contrat d'accueil intègre leur nécessaire adhésion. Ce sont, de fait, les assistantes familiales en tant que professionnelles qui sont sollicitées au sein du placement familial. C'est donc ce paradoxe, que l'arrivée d'assistants familiaux met en évidence et cela d'autant plus que la quasi-majorité de ceux-ci sont des conjoints d'assistantes familiales. Fondamentalement c'est donc une porte ouverte sur une approche plus systémique des dynamiques familiales et éducatives.

C ONCLUSION TEMPORAIRE...

La reconnaissance professionnelle des assistants familiaux et les intégrations effectives aux équipes éducatives est un enjeu socioculturel dont l'issue est liée aux jeux de pouvoirs et aux ressources des différentes catégories d'acteurs. Les assistants familiaux apportent un renouvellement des attentes et des ressources dans ces jeux d'acteurs. Ils vont probablement amener à ce que soit redéfini le travail en équipe, la place et le rôle de chaque professionnel.

Leurs compétences ne pourront se construire qu'à la condition d'un élargissement de leur autonomie et de leur responsabilité, élargissement qui devra être accepté par les équipes techniques.

■ ANNE OLIVIER

Sociologue, membre du réseau TessitureS

tessiture@free.fr

■ CLAIRE WEIL

Psychologue clinicienne, responsable pédagogique à ETSUP/Espace enfance pour la formation obligatoire des assistants familiaux