

NATHALIE CHAPON

BAROMÈTRE NATIONAL DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ASSISTANTS FAMILIAUX

Avec la participation de Jean-Baptiste BERTRAND



REMERCIEMENTS

Nous sommes très heureux d'avoir pu participer à ce premier baromètre des assistants familiaux qui apporte de nouvelles données sur le métier d'assistant familial et qui vient éclairer les pratiques de terrain d'une profession encore méconnue.

Nous remercions tout d'abord les assistants familiaux qui ont pris le temps de répondre à ce questionnaire et de participer à cette recherche.

Nous remercions aussi l'ensemble de nos partenaires pour leur confiance, leur intérêt pour ce travail et les riches échanges qui alimentent notre réflexion. Je citerai tout d'abord l'ANAMAAF à l'initiative de la démarche et l'ensemble des partenaires avec lesquels nous collaborons, CASAMAAF, SAF Solidaires, Groupe Assfams/travailleurs sociaux : Avançons unis pour la protection de l'enfance, Vousecoute, le laboratoire MESOPOLHIS Aix-Marseille-Université et le laboratoire de psychologie de l'Université de Besançon.

Nous remercions plus particulièrement Marie-Noëlle Petitgas, Présidente de l'ANAMAAF pour sa confiance, Isabelle Roy Directrice de Vousecoute pour la collecte des données, et l'ensemble des personnes qui ont pu contribuer à ce travail, Marie-Jeanne, Danielle, Yannick, Bruno, Thomas et Yoann...

Nous remercions aussi Jean-Baptiste Bertrand, ingénieur d'étude au laboratoire MESOPOLHIS pour l'important travail statistique réalisé, ainsi que Sylvie Chiousse, responsable éditoriale au MESOPOLHIS, pour son travail de relecture attentive.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	11
Rappel des conditions d'accès la profession d'assistant familial	13
Méthodologie de la recherche	13
Les apports de la recherche	14
 PREMIÈRE PARTIE	 15
LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ASSISTANTS FAMILIAUX	
 I. Les conditions de travail, les relations avec l'équipe et avec l'employeur	 17
a) Une distinction marquée entre public et privé	18
Une relation avec le responsable de l'équipe différente selon l'employeur public/privé	18
Des rencontres inégales avec le travailleur social selon l'employeur public/privé	19
b) Des pratiques d'accompagnement distinctes selon l'employeur : l'exemple du PPE (Projet Personnalisé pour l'Enfant)	20
Le contexte de la mise en œuvre du PPE	20
Qu'en est-il de la mise en application du PPE	20
Une participation inégale de l'assistant familial à l'élaboration du PPE	22
Synthèse des croisements	23
c) Les relations avec l'équipe et les conditions de travail (public/privé confondus) : vers une meilleure compréhension	24
La question du respect et de la reconnaissance	24
Une intégration reconnue au sein de l'équipe	26
Un soutien majoritaire de l'équipe pluridisciplinaire	27
Une équipe qui écoute ou entend de la même manière ?	28
Une écoute des ressentis ?	28
Un avis qui compte pour l'équipe ?	29
Une liberté de parole encore hésitante	30
La participation aux réunions de synthèse	32
Une faible diffusion des comptes rendus de réunion	33
Synthèse des croisements entre relations avec l'équipe et niveau d'études	35
 II. Les conditions matérielles de l'activité	 37
a) L'amplitude horaire, un travail pas comme les autres	37
L'amplitude horaire selon le genre	37
L'amplitude horaire selon l'âge	38
L'amplitude horaire selon l'ancienneté	39

L'amplitude horaire selon le nombre de places d'agrément	40
L'amplitude horaire selon le niveau de diplôme	41
b) Les congés sont-ils possibles ? Avec ou sans les enfants ?	42
Les congés selon le genre	44
Les congés selon le niveau de diplôme	45
Les congés selon l'âge des assistants familiaux	46
Les congés selon l'ancienneté	48
Les congés selon la situation conjugale	49
Qui sont les assistants familiaux qui partent en vacances avec les enfants confiés ?	50
Une variable significative dans la synthèse des croisements « Accueil des enfants pendant les congés »	51

III. Les conditions salariales de la profession 53

Comment sont rémunérés les assistants familiaux ?	53
Le revenu des assistants familiaux : des différences selon les régions	54
Le revenu et la perception de la rémunération	58
Le revenu et le nombre de places par agrément : une différence de salaire	59
Le revenu et l'ancienneté	60
Le revenu et le niveau de diplôme	62
Le revenu et le genre : une différence ?	63
Les trois variables les plus importantes par rapport au revenu	64

IV. Les conditions psychosociales 65

a) L'impact du métier sur la vie familiale	65
L'impact du métier sur la vie familiale selon le niveau de diplôme	66
L'impact du métier sur la vie familiale selon la tranche d'âge	67
L'impact du métier sur la vie familiale selon l'ancienneté	68
L'impact du métier sur la vie familiale selon le genre	70
L'impact du métier sur la vie familiale selon la situation conjugale	71
b) La confiance dans l'avenir de la profession	72
La confiance dans l'avenir de la profession selon le genre	73
La confiance dans l'avenir de la profession selon l'âge	74
La confiance dans l'avenir de la profession selon l'ancienneté	75
La confiance dans l'avenir de la profession selon le nombre de places d'agrément	77
La confiance dans l'avenir de la profession selon le niveau de diplôme	79
Qui a confiance dans le métier ?	80
Les variables significatives de la « Confiance dans l'avenir du métier »	81
c) Recommander le métier d'assistant familial	82
Recommander le métier selon le genre	82
Recommander le métier selon l'âge	83
Recommander le métier selon l'ancienneté	84
Une recommandation du métier selon le nombre de places d'agrément	85
Recommander le métier selon le niveau de diplôme	86
Les variables significatives pour recommander le métier d'assistant familial	87
d) Les aspects positifs et négatifs du métier selon les assistants familiaux	88
La distinction des aspects positifs et négatifs selon le diplôme de l'assistant familial	91

V. Les ruptures d'accueil, une faille dans le système de protection	97
a) Une meilleure connaissance des ruptures en accueil familial	97
Les ruptures d'accueil selon le genre	98
Les ruptures d'accueil selon l'âge	99
Les ruptures d'accueil selon l'ancienneté	100
Les ruptures d'accueil selon le nombre de places d'agrément	102
Les ruptures d'accueil selon le niveau de diplôme	103
Les variables significatives des ruptures d'accueil	104
b) Une analyse de l'initiative de rupture d'accueil	105
L'initiative de la rupture selon le genre	106
L'initiative de la rupture selon l'âge	106
L'initiative de la rupture selon l'ancienneté	108
L'initiative de la rupture selon le nombre de places d'agrément	110
L'initiative de la rupture selon le niveau de diplôme	110
Les variables significatives de l'initiative de rupture	112
Les profils des initiateurs de la rupture d'accueil	112
 DEUXIÈME PARTIE	 115
L'INDICATEUR DE BIEN-ÊTRE CHEZ LES ASSISTANTS FAMILIAUX	
 I. La construction de l'indicateur de bien-être au travail	 117
a) La construction de l'indicateur	117
b) L'indicateur de bien-être au travail	117
 II. Le bien-être au travail et l'environnement de vie	 119
a) Le bien-être au travail et la région	119
b) Le bien-être au travail et le lieu de résidence	121
c) Le bien-être au travail et le type de logement	122
 III. Le bien-être au travail selon le profil socio-démographique des assistants familiaux	 125
a) Le bien-être au travail et l'âge de l'assistant familial	125
b) Le bien-être au travail et l'expérience professionnelle	125
c) Le bien-être au travail et le niveau de diplôme	126
d) Le bien-être au travail et le genre	127
e) Le bien-être au travail et le statut conjugal	128

IV. Le bien-être au travail et les conditions de travail	131
a) Le bien-être au travail et le revenu net mensuel	131
b) Le bien-être au travail et la perception du revenu	132
c) Le bien-être au travail et le remboursement des frais d'accueil	134
d) Le bien-être au travail et le type d'employeur public/privé	135
e) Le bien-être au travail et le nombre de places d'agrément	136
f) Le bien-être au travail et l'amplitude horaire	138
g) Le bien-être au travail et le sentiment de solitude	139
h) Le bien-être au travail et les ruptures d'accueil	141
i) Le bien-être au travail et l'initiative de rupture	142
V. Le bien-être au travail et la relation affective avec les enfants confiés	145
VI. Le bien-être au travail et les rencontres avec l'équipe	147
a) La fréquence des rencontres avec le responsable de l'équipe Enfance	149
b) La fréquence des rencontres avec le travailleur social	150
VII. Bien-être au travail et avenir dans le métier	151
a) Le bien-être au travail et la projection à trois ans	151
b) Le bien-être au travail et la recommandation du métier	152
c) Bien-être au travail et confiance dans le métier	153
VIII. Les aspects positifs et négatifs du métier selon l'indicateur de bien-être au travail	155
IX. Synthèse des variables les plus significatives de l'indicateur de bien-être	163
X. Trois catégories d'assistants familiaux selon l'indicateur de bien-être au travail	167
Tableau récapitulatif de la catégorisation	167
Le profil-type de l'assistant familial de l'échantillon	169
CONCLUSION	171
Des résultats encourageants pour l'avenir de la profession	174
Des axes d'amélioration	174
Des perspectives à prendre en compte	177

BIBLIOGRAPHIE	179
ANNEXES	183

INTRODUCTION

Bien qu'il s'agisse d'un des plus vieux métiers exercés dans l'histoire de la prise en charge des enfants à protéger, l'assistance familiale ou la famille d'accueil reste encore aujourd'hui une profession fort méconnue du public. Entourée de préjugés, d'idées préconçues, la profession d'assistant familial est pourtant la première mesure de placement des enfants en France avec 75.145 enfants confiés en famille d'accueil contre 72.293 enfants confiés en établissements¹ en 2020 (au 31 décembre) selon la DRESS². Toutefois il convient de relativiser cette donnée car l'hébergement chez les assistants familiaux a fortement chuté depuis 10 ans, passant de 51,6 % à 42,1 %. S'il reste le mode d'hébergement privilégié au niveau national, il ne l'est que dans six départements sur dix fin 2019 contre huit départements sur dix en 2009 (ONPE, 2022) faisant ainsi varier la prise en charge en accueil familial de 15,9 % à 86,3 % selon les départements. Ce qu'atteste la chute progressive des effectifs des assistants familiaux. Cette profession comprend 36.174 professionnels en 2020 (au 31 décembre) contre 37.707 en 2017 selon la DRESS³, soit une baisse de son effectif de 1,2 %.

Le nombre de professionnels décline tous les ans par le départ à la retraite d'assistants familiaux, sans un réel renouvellement des effectifs, alors que les départements tentent d'explorer de nouvelles voies possibles de recrutement par des campagnes de sensibilisation du grand public. La mobilisation des départements sur ce point est importante, et les campagnes de communication fleurissent pour renouveler inéluctable baisse des effectifs que ce soit dans les Hauts-de-Seine, l'Essonne, le Maine-et-Loire, les Côtes-d'Armor⁴ pour en citer quelques-uns...

Malgré les bonnes volontés et mesures prises par les employeurs et les départements, force est de constater le peu de réussite et la baisse continue du nombre de professionnels. Cette situation est inquiétante pour la prise en charge des jeunes qui se trouvent, dans certains départements, sans réponse adaptée à leur situation, avec des accueils familiaux saturés.

Ce contexte atteste d'un climat sociétal préoccupant pour la profession. Certains professionnels lancent des cris d'alarme dans les médias pour alerter les employeurs et

¹ MECS, foyer départemental de l'enfance, lieu de vie et d'accueil (CASF-III art.L.312-1), village d'enfants, établissement sanitaire, ITEP, IME, etc.

² <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/open-data/aide-et-action-sociale/article/l-enquete-aide-sociale-aupres-des-conseils-departementaux>

³ <https://drees2-sgsocialgouv.opendatasoft.com/explore/dataset/3066-le-personnel-de-l-action-sociale-et-medico-sociale/information/>

⁴ Les Hauts de Seine lancent une campagne pour recruter et former les assistants familiaux : <https://www.affiches-parisiennes.com/les-hauts-de-seine-lancent-une-campagne-pour-recruter-et-former-des-assistants-familiaux-120160.html>

Le Maine-et-Loire lance une campagne de recrutement pour de nouveaux assistants familiaux : <https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/maine-et-loire/le-maine-et-loire-lance-une-campagne-de-recrutement-pour-de-nouveaux-assistants-familiaux-85e771c2-1a4b-11ed-9b31-1adf573d9c14>

l'opinion publique de la mort annoncée de leur profession⁵. Or, ce type d'accueil reste prioritaire pour les enfants et les jeunes en termes de structures et de base affective sécurisée. Faut-il rappeler le nombre de recherches (Ouellette & Co. 2001 ; Cadoret, 2001 ; Gardner, 2004 ; Parent *et al.*, 2016) attestant toute l'importance d'un accueil en famille pour un bon développement physique, psychique et affectif du jeune pour que nos politiques en fassent enfin une priorité nationale en protection de l'enfance avec un focus sur le recrutement et la formation de nouveaux assistants familiaux ?

Cette situation complexe nous oblige à disposer de données quantitatives complémentaires à celles déjà existantes communiquées par la DRESS ou l'ONPE, tout en étant aussi fiables et à grande échelle sur ce métier. L'objectif de ces études est certes d'avoir une meilleure connaissance de la population, mais au-delà d'apporter des préconisations pour orienter les politiques publiques en matière de protection de l'enfance. Il apparaît donc important d'avoir une analyse sociologique à la fois plus large mais aussi plus fine de la profession d'assistant familial afin de mieux définir son public, de mieux cerner ses caractéristiques socio-démographiques, les enjeux en cours pour la profession et mieux identifier les conditions de travail des assistants familiaux. Certaines études permettent aujourd'hui d'avoir une connaissance plus approfondie de la composition de la population d'assistant familial (Chapon, 2021a ; 2022). Ainsi, on sait que la profession d'assistant familial vit une transformation sociologique silencieuse (Chapon, 2022), notamment par une masculinisation progressive du métier avec la présence aujourd'hui de 10 % d'hommes, une augmentation du niveau du diplôme puisque les 2/3 d'entre eux sont titulaires du baccalauréat voire d'un diplôme de l'enseignement supérieur, et qu'ils ont dans la majorité des cas exercé d'autres métiers avant de devenir assistants familiaux (Chapon, 2021a ; 2022). Même si la femme reste majoritaire dans cette profession, nous nous éloignons progressivement d'une vision traditionnelle classique du métier dit féminin avec un complément de salaire pour des femmes au foyer ou sans activité professionnelle. À ce jour, aucune recherche n'a encore vraiment abordé l'analyse détaillée de leurs conditions de travail, des risques sanitaires et sociaux, de leur qualité de vie au travail d'un point de vue quantitatif sous la forme d'un baromètre venant attester l'expression de leur bien-être ou mal-être au travail. De nombreuses recherches abordent évidemment différentes questions autour des conditions de travail et de la singularité de ce métier exercé à son domicile, mais le plus souvent avec des approches qualitatives sous la forme d'entretiens, avec des échantillons restreints (Sellenet, 2007 ; Olivier, Weil, 2011 ; Jacquot, Thevenot, De Chasse, 2017). Il en ressort toutes les particularités de cette profession qui mêle la sphère professionnelle à celle de l'intime, et la rend vulnérable psychologiquement et émotionnellement. Donc un métier exposé certes, et pour certains audacieux. Dans tous les cas, il apparaît évident que l'assistant familial prend des risques car ce métier implique l'ensemble de sa famille dans l'aventure professionnelle. Ainsi, comprendre toutes les nuances de cette implication dans l'accueil de l'enfant, ses conséquences professionnelles mais aussi personnelles, est aussi un des enjeux de cette recherche.

La poursuite de recherches quantitatives permettra de mesurer l'évolution du bien-être au travail des assistants familiaux et d'avoir des données plus fines sur ce métier. Cette première enquête auprès des assistants familiaux via les réseaux sociaux a eu 2 643 participants. Elle

⁵ Mezerette B, (2022), « "Une catastrophe annoncée" : le cri d'alarme des professionnels de la protection de l'enfance dans le Pas-de-Calais », 21/11/2022, France3. <https://france3-regions.francetvinfo.fr/hauts-de-france/pas-calais/arras/une-catastrophe-annoncee-le-cri-d-alarme-des-professionnels-de-la-protection-de-l-enfance-dans-le-pas-de-calais-2659380.html>

porte sur le bien-être au travail, sur les conditions de travail, sur les relations avec les professionnels, les relations avec les enfants accueillis et sur les conditions d'exercice du métier. Elle servira de base aux enquêtes à venir pour mesurer l'évolution de l'indicateur de bien-être dans le temps en fonction des conditions de travail.

Rappel des conditions d'accès à la profession d'assistant familial

L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente à son domicile, de jour comme de nuit, des enfants mineurs et des jeunes majeurs âgés de moins de 21 ans. L'activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance. Ce professionnel exerce son métier comme salarié pour des structures associatives ou le conseil départemental. L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil mais il est le seul à être agréé, embauché et rémunéré. Son rôle est d'assurer au quotidien des soins, de développer une relation équilibrante, affective et soutenante pour aider l'enfant à se développer de façon harmonieuse, veiller à ce qu'il trouve sa place dans la famille et l'accompagner dans sa relation avec ses parents. Il est membre « à part entière de l'équipe éducative » avec laquelle il travaille pour le projet de l'enfant (les articles L.421-2 et L.221-2 du Code de l'action sociale et des familles).

Méthodologie de la recherche

Mise en œuvre de l'enquête

La construction du premier baromètre national des assistants familiaux a été réalisée en concertation avec les représentants de quatre organisations professionnelles d'assistants familiaux, à l'initiative de l'ANAMAAF, dans l'objectif d'avoir une meilleure connaissance des conditions de travail et du profil des assistants familiaux. Tous les assistants familiaux exerçant ou ayant exercé l'activité ont pu participer à l'enquête – sous forme d'un questionnaire d'une durée de 20 mn.

Ce questionnaire, auto-administré, a été diffusé au niveau national *via* les réseaux sociaux de quatre organisations professionnelles représentant les assistants familiaux : ANAMAAF, CASAMAAF, SAF Solidaires, Groupe Assfams/travailleurs sociaux : Avançons unis pour la protection de l'enfance. Cette enquête a été diffusée sur les sites internet des partenaires en janvier 2022. 3 474 connexions ont été recensées et 2 643 assistants familiaux ont répondu avec plus de 18 000 verbatim exploitables.

Les répondants étaient volontaires et l'échantillon était non-probabiliste, celui-ci peut donc présenter un biais de non-réponse. En outre, l'enquête ayant été réalisée en ligne, ce mode d'enquête peut entraîner une sur-représentation de certains groupes dans l'échantillon, notamment parmi les jeunes et les personnes diplômées (Beck *et al.*, 2022). En outre, l'enquête ayant été diffusée par le biais de quatre organisations professionnelles, leurs diverses implantations locales peuvent créer un biais sur le profil géographique des répondants.

Composition du questionnaire

Le questionnaire comprend 7 parties avec des questions fermées, à choix multiples et ouvertes :

- Une première partie sur la situation familiale et professionnelle actuelle de l'assistant familial,
- une seconde partie sur les jeunes accueillis et les relations avec le jeune et leurs familles,
- une troisième aborde la satisfaction et la qualité de vie au travail,
- une quatrième partie porte sur les relations employeur et l'équipe pluridisciplinaire,
- une cinquième traite de la durée du travail, la rémunération, et les droits,
- une sixième porte sur la santé et les risques psychosociaux,
- une septième aborde la formation et l'avenir professionnel.

Le questionnaire est anonyme. S'ajoutent à ces sept parties, des données socio-démographiques de l'enquêté.

Traitement des données

La passation du questionnaire a été réalisée par la structure Vousécoute, partenaire de l'ANAMAAF depuis plusieurs années. Une première analyse statistique synthétique a été réalisée par ce partenaire, qui a servi de base aux traitements plus complexes. Le rapport de recherche du laboratoire MESOPOLHIS apporte une analyse socio-démographique du profil des assistants familiaux, il ouvre des pistes de travail et propose des préconisations aux pouvoirs publics afin d'orienter leurs politiques en matière de protection de l'enfance, de prise en charge des enfants confiés en famille d'accueil, et des améliorations de conditions de travail des assistants familiaux.

Les apports de la recherche

Cette recherche porte un premier regard sur les conditions de travail d'une profession méconnue, de l'agrément au recrutement de l'assistant familial, et analyse les sentiments et les relations développées avec les employeurs, les équipes, et montre une inégalité de pratiques, d'accompagnements, avec des conditions matérielles et salariales fortement distinctes.

Au-delà de ce premier éclairage, l'originalité de cette recherche est aussi la construction d'un indicateur de bien-être pour la profession. Cet indicateur vient mesurer l'état général des ressentis des assistants familiaux face à la profession, à leurs conditions de travail, aux relations avec l'équipe, à l'avenir de leur métier et apporte un éclairage indispensable pour orienter différemment les politiques de prises en charge en protection de l'enfance, mais aussi les relations entre les services de PMI/ASE, pour aller vers une autre image de la profession, plus en lien avec sa réalité sociale, et trouver de nouvelles réponses face à une profession qui est en voie d'extinction.

PREMIÈRE PARTIE

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ASSISTANTS FAMILIAUX

Dans cette première partie nous abordons les conditions de travail des assistants familiaux, les relations développées avec l'équipe et l'employeur public ou/et privé. Nous prendrons l'exemple du PPE Projet de vie pour l'enfant en montrant les différences de pratiques selon la nature de l'employeur. Les relations avec l'équipe sont abordées à partir des questions sur l'intégration, le soutien, l'écoute et la participation des assistants familiaux aux réunions. Nous verrons combien il est difficile pour les assistants familiaux de se sentir compris et d'avoir une parole libre face à l'équipe. Nous abordons ensuite les conditions matérielles de l'activité, à partir de l'amplitude horaire de travail, mais aussi la question des congés de l'assistant familial avec ou sans les enfants. Les conditions salariales de la profession et les différences de revenus selon les territoires seront étudiées là aussi au regard des différentes variables sociologiques afin de mieux comprendre les variations observées. Nous poursuivons l'analyse des conditions psychosociologiques de la profession, à partir de l'impact sur la vie de famille, de la confiance dans l'avenir, de la recommandation de l'activité à un proche, des aspects positifs et négatifs du métier. Ces éléments donnent une photographie à un moment donné des ressentis des assistants familiaux sur leur profession, de leur confiance et de leur envie de poursuivre leur métier. Dans ce cadre nous avons souhaité analyser de façon plus approfondie la question spécifique des ruptures d'accueil en accueil familial et l'initiative de la rupture. Ces éléments viennent éclairer un fait sociologique jusqu'alors invisible des services et du champ de la protection de l'enfance mais bien existant, celui des ruptures d'accueil en placement familial, qui remet en question un ensemble de présupposé sur l'accueil familial. Puis nous terminerons cette partie par les enjeux de la profession que nous croiserons également avec les variables sociologiques.

L'ensemble de ces éléments seront ensuite repris dans la deuxième partie de ce rapport à partir de la construction d'un indicateur de bien-être au travail.

I. Les conditions de travail, les relations avec l'équipe et l'employeur

La loi de 1992, confirmée par celle du 27 juin 2005, pose l'obligation, pour chaque département, d'assurer « par une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical l'accompagnement professionnel des assistants familiaux qu'il emploie et l'évaluation des situations d'accueil » (Article L422-5, Code de l'action sociale et des familles). Le processus de professionnalisation a été accéléré avec le renforcement du contenu et de la durée de la formation, obligatoire depuis 1992, et la création du diplôme d'État d'assistant familial. Ainsi l'activité de l'assistant familial « s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social, ou un service d'accueil familial thérapeutique » (Article L421-2, Code de l'action sociale et des familles).

Ces différents textes induisent un réaménagement des positions de chacun au sein de l'équipe notamment celles du référent et de l'assistant familial, et permet le développement d'une professionnalité singulière.

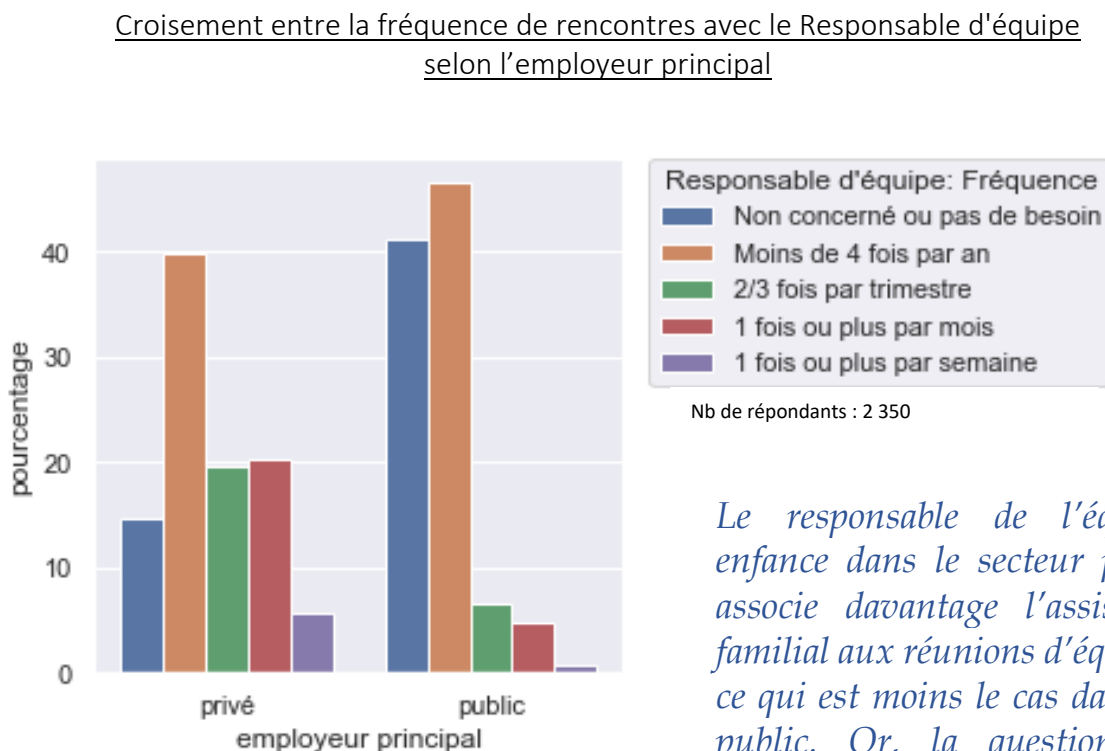
De nombreux auteurs (Euillet, Ricaud-Droisy, Zaouche-Gaudron, 2007 ; Corbillon 2009 ; Jouvès 2010 ; Oui *et al.*, 2015 ; Mundweiler-le-Navéaux, Weil, 2017) ont, depuis plusieurs années, pointé les enjeux et les défis de la profession d'assistant familial notamment les tiraillements de la relation entre l'assistant familial et l'équipe. L'enjeu majeur reste encore aujourd'hui la reconnaissance de la juste place de l'assistant familial d'un point de vue institutionnelle (Jouvès, 2010). La recherche de Mundweiler-le-Navéaux et de Weil (2017) montre que, « si le diplôme permet à l'assistant familial de marquer, plus qu'avant, une certaine distanciation avec les autres membres de l'équipe, il peut aussi, en même temps, dans un mouvement inverse, le placer face à un risque de distance avec eux ». Ainsi, l'accès au DEAF Diplôme d'État d'assistant familial, ne permet pas réellement de légitimer la profession, il peut susciter certaines « crispations ». Les auteurs estiment que :

« Dans certaines équipes, on attend de l'assistant familial qu'il demeure discret et surtout modeste avec son diplôme d'État, à défaut d'entraîner quelques agacements et crispations. On voit bien là des mécanismes psychosociaux se mettre en place dans les organisations de travail où certains travailleurs sociaux pensent risquer leur place quand d'autres, les assistants familiaux notamment, prennent la leur... La crainte serait d'être rabaisé tandis que l'autre s'élève. Cette résistance nous semble freiner réellement la professionnalisation des assistants familiaux. » (2017, 123).

Rappeler toutes les ambiguïtés de l'exercice de cette profession et le contexte singulier dans lequel elle s'exerce, est nécessaire pour une meilleure compréhension des résultats de la recherche. Quelles relations aujourd'hui l'assistant familial entretient avec l'équipe, avec le responsable de l'équipe enfance, avec le référent de l'enfant ?

a) Une distinction marquée entre public et privé

Une relation avec le responsable de l'équipe différente selon l'employeur public/privé



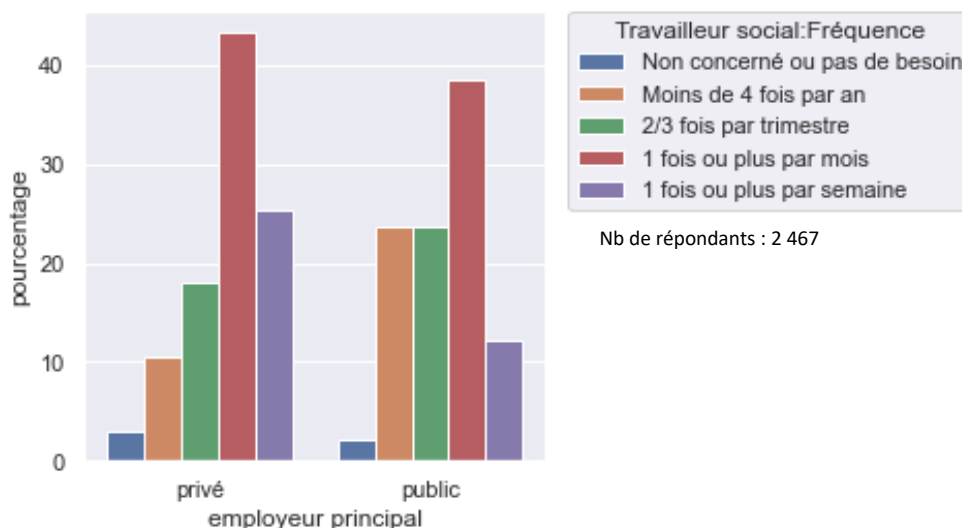
Le responsable de l'équipe enfance dans le secteur privé associe davantage l'assistant familial aux réunions d'équipe, ce qui est moins le cas dans le public. Or, la question de l'intégration de l'assistant familial au sein de l'équipe prend ici tout son sens

Nous savons toute l'importance des rencontres entre l'assistant familial et l'équipe qui prend en charge l'enfant confié pour le suivi de l'enfant, et pour l'accompagnement de l'assistant familial dans sa mission éducative, auprès de cet enfant en particulier. Si globalement les assistants familiaux voient le responsable de l'équipe enfance moins de 4 fois par an (46,5 % pour le public, 39,8 % pour le privé) on constate des différences de pratiques importantes entre les deux secteurs. En effet les assistants familiaux du privé développent des relations de travail plus régulières avec le responsable de l'équipe que ceux du public puisque 19,6 % le voit 2 à 3 fois par trimestre contre 6,6 % pour le public, 20,2 % une fois ou plus par mois contre 4,8 % pour le public. Ils sont une minorité à considérer qu'ils n'ont pas besoin de rencontrer le responsable 14,8 % alors qu'on atteint 41,2 % pour les assistants familiaux du public. Le responsable de l'équipe enfance dans le secteur privé associe davantage l'assistant familial aux réunions d'équipe, ce qui est moins le cas dans le public. Or, la question de l'intégration de l'assistant familial au sein de l'équipe prend ici tout son sens.

Croisement Responsable d'équipe : Fréquence et employeur principal						
Responsable d'équipe : Fréquence / employeur	Non concerné ou pas de besoin	Moins de 4 fois par an	2-3 fois par trimestre	1 fois ou plus par mois	1 fois ou plus par semaine	Total
Privé	14,8 %	39,8 %	19,6 %	20,2 %	5,7 %	100 %
Public	41,2 %	46,5 %	6,6 %	4,8 %	0,8 %	100 %

Des rencontres inégales avec le travailleur social selon l'employeur public/privé

Fréquence de rencontres avec le travailleur social selon l'employeur principal



Nous venons de voir une distinction dans les pratiques professionnelles, les assistants familiaux du secteur privé ayant davantage de relation avec le responsable de l'équipe enfance que ceux du public, qui n'en voient pas vraiment la nécessité. Qu'en est-il des relations avec le référent de l'enfant ?

Que ce soit dans le secteur public ou privé nous observons que les assistants familiaux rencontrent majoritairement le référent de l'enfant, 1 fois par mois, 43,3 % pour ceux du privé et 38,5 % pour ceux du public. Toutefois ceux du privé sont encore plus nombreux à avoir des relations régulières avec le référent, puisque 25,3 % le rencontrent 1 fois ou plus par mois contre 12,1 % dans le public. Par contre les assistants familiaux du public sont plus représentés dans les catégories avec le moins de rencontres, 23,7 % rencontrent le référent moins de 4 fois par an contre 10,6 % dans le privé. Là aussi on ne peut que constater des différences de suivi et d'accompagnement dans les pratiques et d'intégration de l'assistant familial dans l'équipe enfance entre le secteur public et privé.

Croisement travailleur social : Fréquence et employeur principal						
Travailleur social : Fréquence / employeur principal	Non concerné ou pas de besoin	Moins de 4 fois par an	2-3 fois par trimestre	1 fois ou plus par mois	1 fois ou plus par semaine	Total
Privé	2,9 %	10,6 %	17,9 %	43,2 %	25,3 %	100 %
Public	2,1 %	23,7 %	23,6 %	38,5 %	12,1 %	100 %

b) Des pratiques d'accompagnement distinctes selon l'employeur : l'exemple du PPE (Projet personnalisé pour l'enfant⁶)

Le contexte de la mise en œuvre du PPE

La loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance introduit le PPE Projet personnalisé pour l'enfant, par l'article Art. L. 223-1-1 qui le définit ainsi « Il est établi, pour chaque mineur bénéficiant d'une prestation d'aide sociale à l'enfance, hors aides financières, ou d'une mesure de protection judiciaire, un document unique intitulé *Projet pour l'enfant*, qui vise à garantir son développement physique, psychique, affectif, intellectuel et social. Ce document accompagne le mineur tout au long de son parcours au titre de la protection de l'enfance. »

Dans une approche pluridisciplinaire, ce document détermine la nature et les objectifs des interventions menées en direction du mineur, de ses parents et de son environnement, leur délai de mise en œuvre, leur durée, le rôle du ou des parents et, le cas échéant, des tiers intervenant auprès du mineur ; il mentionne, en outre, l'identité du référent du mineur. L'élaboration du projet pour l'enfant comprend une évaluation médicale et psychologique du mineur afin de détecter les besoins de soins qui doivent être intégrés au document.

La loi relative à la protection de l'enfant de mars 2016 dispose que le PPE appartient à l'enfant. Elle inscrit également que toutes les personnes qui comptent pour l'enfant, celles qui font partie de son quotidien – ses parents, son médecin, son assistant familial, doivent trouver une place dans son PPE.

Qu'en est-il de la mise en application du PPE ?

En 2013, la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) constate qu'il existe peu d'échanges avec l'enfant, les familles et les professionnels autour du projet pour l'enfant (PPE), et rappelle que ce projet doit systématiquement être élaboré, et ce dès le début

⁶ Nous reprenons ici des éléments d'analyse présentés dans un précédent article sur l'album de vie et le PPE : Chapon N., (2019), « L'Histoire de l'enfant confié : album de vie ou projet pour l'enfant (PPE) ? », *Empan*, n°115, septembre.

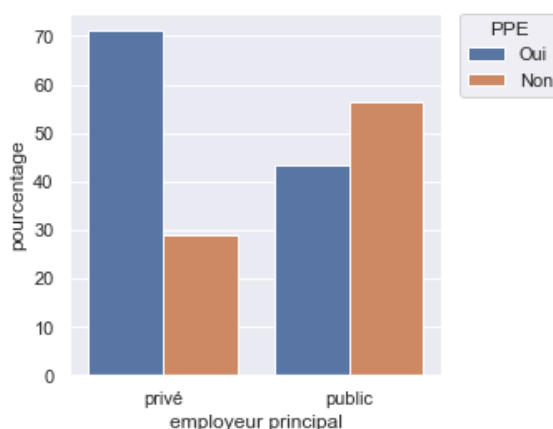
de la mise en œuvre de la mesure d'assistance éducative⁷. Qu'en est-il réellement de la mise en œuvre de cet outil indispensable pour le suivi et l'accompagnement de l'enfant ?

Une étude de 2016 réalisée par l'ONPE permet d'établir un bilan des modalités de mise en place du PPE. 83 départements déclarent avoir engagé la mise en place de l'outil à des niveaux plus ou moins aboutis : rédaction du document (10 départements), en cours de déploiement (32 départements), mise en place effective du PPE (41 départements).

Le rapport de l'ONPE sur le PPE (2016) est éclairant face à l'insuffisante clarification du cadre d'intervention. Il préconise différentes démarches dont celle d'inscrire le PPE dans le projet de service de l'ASE, en élaborant des références communes afin de respecter le droit des familles, d'inscrire un délai de réalisation, une réévaluation régulière et de favoriser le partenariat autour de l'enfant.

Des réflexions ont été menées, notamment une journée d'étude organisée en janvier 2016 par l'ONPE « *Dessine-moi un projet* » ou encore en 2017 un colloque « *Construire un projet pour l'enfant* » porté par EFA, Enfance & Familles d'Adoption, toutefois il est encore regrettable de constater de fortes divergences entre les départements. Une recherche réalisée en 2018 (Chapon, Neyrand, Siffrein-Blanc) montre la méconnaissance entourant le PPE aussi bien auprès de certains assistants familiaux que des parents. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Réalisation du PPE et employeur principal



Nombre de répondants : 2 516

PPE et employeur principal			
PPE	Oui	Non	Total
Privé	71,1 %	28,9 %	100 %
Public	43,5 %	56,5 %	100 %

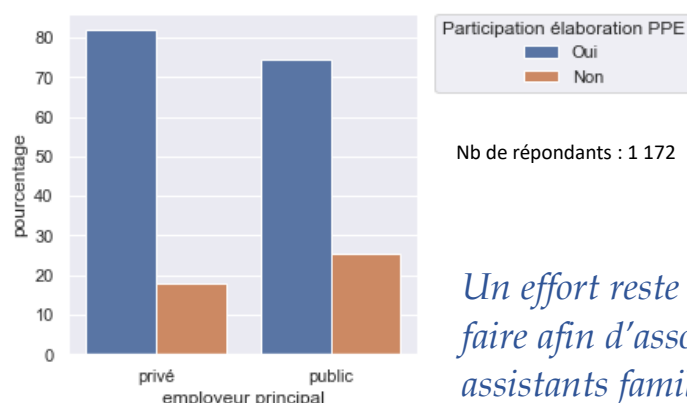
⁷ CNCDH, *Avis sur le droit au respect de la vie privée et familiale et les placements d'enfants en France*, Ass. plen., 27 juin 2013, spéc. § 13, p. 6, en ligne sur <http://www.cncdh.fr/fr/>.

Nous avons posé la question aux assistants familiaux pour savoir si un PPE avait été réalisé pour l'enfant qu'il accompagnait au moment de l'enquête. La différence entre le secteur public et privé déjà repérable dans le rapport de l'ONPE en 2016 est encore aujourd'hui d'actualité, puisque 71, 1 % des assistants familiaux du privé déclarent avoir un PPE pour l'enfant qu'il accueille contre 43,5 % dans le public. Nous pouvons donc supposer que la majorité des enfants accueillis dans le secteur public n'ont pas de PPE à ce jour puisque cela concerne 56,5 % des assistants familiaux interrogés donc au moins autant d'enfants.

Une participation inégale de l'assistant familial à l'élaboration du PPE

L'existence d'un PPE ne veut pas dire forcément que l'assistant familial y participe. Celui-ci peut avoir été réalisé par l'équipe sans consultation de l'enfant, des parents et de l'assistant familial. Dans la majorité des cas, on observe une participation de l'assistant familial à l'élaboration du PPE. En effet 81,9 % pour le privé, 74,4 % pour le public avec 25 % qui ne sont toujours pas associés à cette démarche. Un effort reste encore à faire afin d'associer tous les assistants familiaux à l'élaboration du PPE aussi bien dans le privé (18,1 %) que dans le public (25 %).

Participation élaboration PPE et employeur principal



Un effort reste encore à faire afin d'associer tous les assistants familiaux à l'élaboration du PPE aussi bien dans le privé (18,1 %) que dans le public (25 %).

Participation élaboration PPE et employeur principal			
Participation élaboration PPE	Oui	Non	Total
Privé	81,9 %	18,1 %	100 %
Public	74,4 %	25,6 %	100 %

Synthèse des croisements entre le type d'employeur principal et les 4 variables significatives⁸

UN EXERCICE DU METIER DIFFERENT SELON L'EMPLOYEUR : 4 VARIABLES SIGNIFICATIVES



1^{ère} Variable : Fréquence de rencontre avec le responsable d'équipe
0,326



2^{ème} Variable : Réalisation d'un PPE
0,188



3^{ème} Variable : Fréquence de rencontre avec le travailleur social
0,159



4^{ème} Variable : Participation à l'élaboration du PPE
0,062



D'après l'ensemble de ces résultats, nous constatons des différences significatives entre le secteur public et le privé, avec des pratiques professionnelles et d'accompagnement de l'assistant familial distinctes et au final une intégration au sein de l'équipe enfance fort variable.

La fréquence de rencontres avec le responsable de l'équipe est la dimension la plus importante dans cette distinction public/privé. En effet, elle montre l'existence de davantage de relations avec les professionnels et la participation à un travail d'équipe plus présent dans le privé : tout d'abord avec le responsable de l'équipe enfance, puis dans un second temps avec le référent de l'enfant. En effet 40 % des assistants familiaux du secteur public ne sont pas associés à des rencontres avec le responsable, et s'ils sont 38,5 % à le rencontrer une fois par mois (contre 43,2 % dans le privé), ils le rencontrent moins que dans le privé.

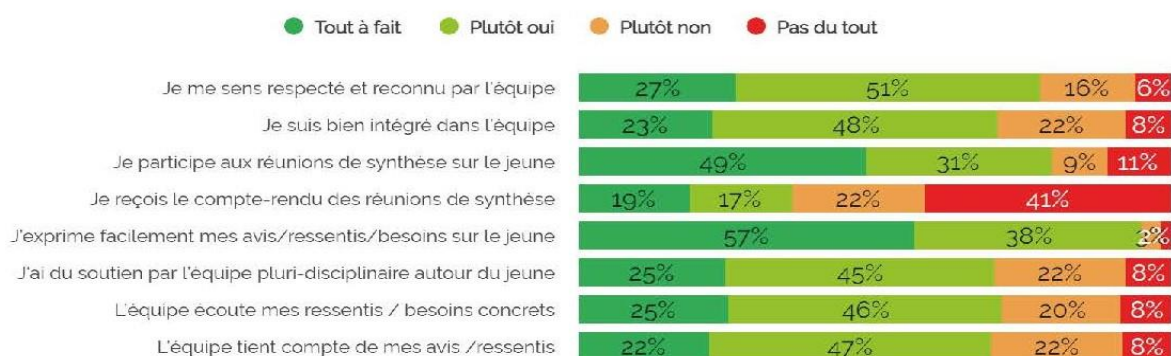
L'existence d'un PPE Projet personnalisé pour l'enfant est la deuxième dimension significative qui montre également une forte distinction entre le privé et le public, à la fois sur l'existence d'un PPE pour chaque enfant confié selon l'employeur, mais aussi quand le PPE existe sur sa démarche collaborative en faisant participer l'assistant familial ou pas à son élaboration. Là aussi la distinction entre les deux secteurs montre une implication plus importante dans le privé, avec une plus forte présence du PPE dans ce secteur 71,1 % contre 43,5 % dans le public, mais également une plus importante collaboration de l'assistant familial à son élaboration puisque 81,9 % assistants familiaux participent à l'élaboration du PPE dans le privé contre 74,4 % dans le public.

⁸ Pour le tableau complet voir en Annexes.

c) Les relations avec l'équipe et les conditions de travail (public/privé confondus) : vers une meilleure compréhension

Si l'on entend fréquemment les assistants familiaux exprimer des difficultés relationnelles et d'intégration avec l'équipe, on constate toutefois qu'ils se sentent pour les 2/3 d'entre eux respectés, reconnus, intégrés et soutenus par l'équipe. Ces résultats sont encourageants et permettent de considérer au quotidien un travail collaboratif entre professionnels.

Quelle est votre avis sur les relations avec l'équipe concernée par le jeune 1 ?



La question du respect et de la reconnaissance

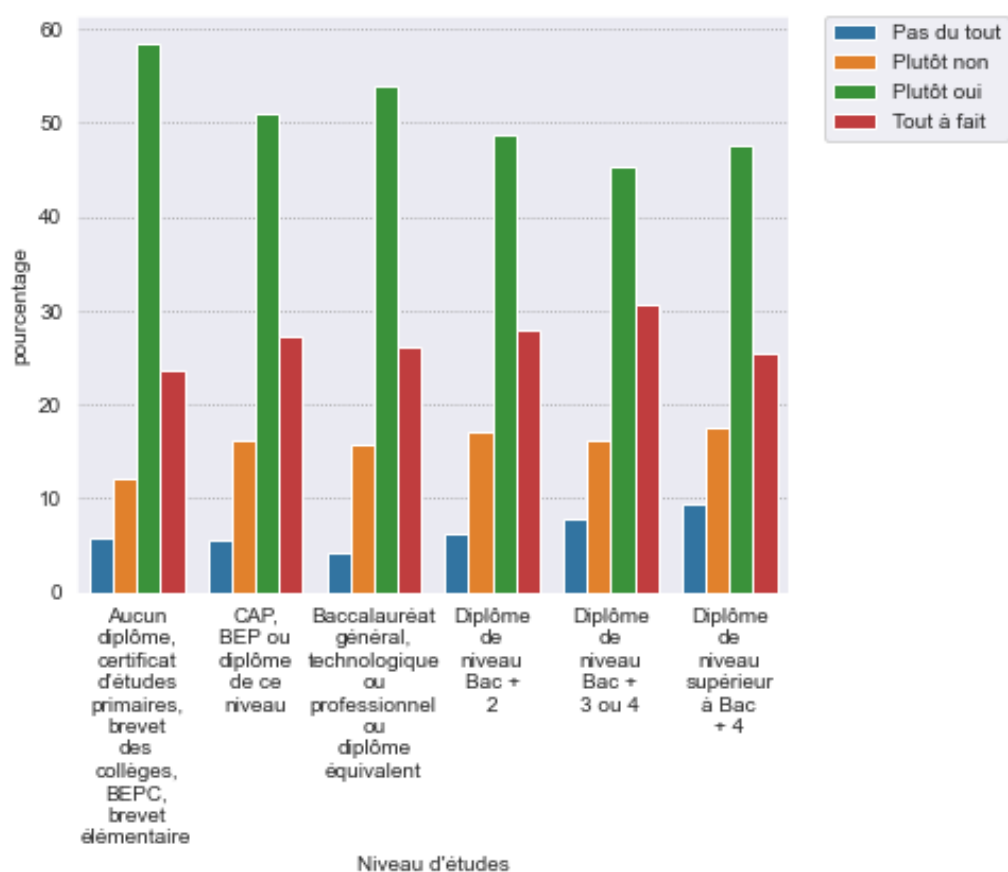
La confiance dans le métier et la réalisation personnelle des assistants familiaux dans leur activité sont liées au sentiment de reconnaissance qu'ils peuvent éprouver vis-à-vis de leur équipe. Nous leur avons posé la question afin de savoir s'ils se sentaient tout à fait ou plutôt respectés et reconnus par l'équipe, et nous constatons que pour les 4/5^e la réponse est favorable.

78 % des assistants familiaux se sentent respectés et reconnus dans leur activité et seulement 22 % considèrent qu'ils ne le sont pas ou peu.

Toutefois, on constate des nuances en fonction des profils des assistants familiaux. Si la distinction homme/femme n'est pas prégnante sur cette question, les hommes et les femmes se sentant respectés et reconnus sans distinction genrée⁹, la différence est davantage marquée en fonction du niveau de diplôme : les assistants familiaux les plus diplômés avec un Bac + 3 et Bac + 4, sont ceux qui se sentent les moins respectés et reconnus dans leur activité (bien que les variables ne soient pas forcément liées).

⁹ La distribution homme/femme en fonction des réponses est sensiblement la même.

Croisement entre Respect et reconnaissance par l'équipe et Niveau de diplôme

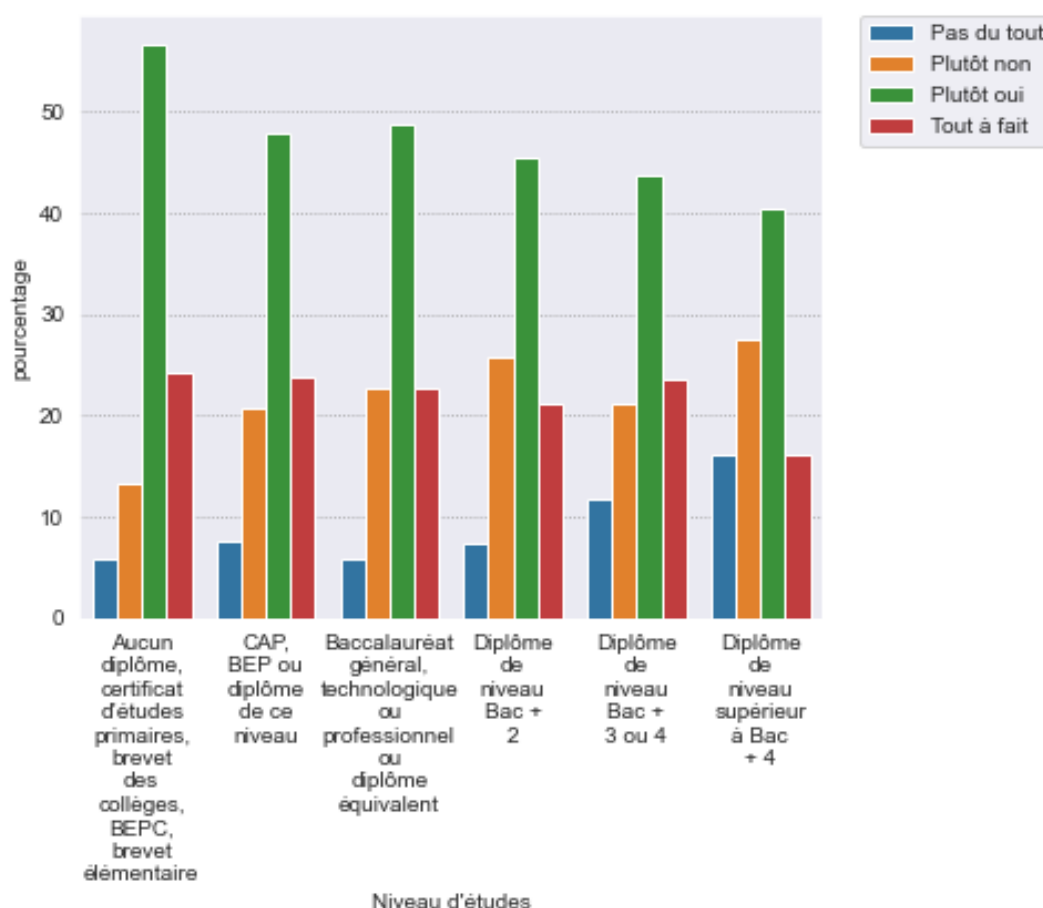


Niveau d'études / respect, reconnaissance	Aucun diplôme, certificat d'études BEPC	CAP, BEP ou diplôme de ce niveau	Baccalauréat général, technologique	Diplôme de niveau Bac + 2	Diplôme de niveau Bac + 3 ou 4	Diplôme de niveau supérieur à Bac + 4	Ensemble
Pas du tout	5,8 %	5,7 %	4,3 %	6,3 %	7,8 %	9,5 %	5,7 %
Plutôt non	12,1 %	16,2 %	15,8 %	17,2 %	16,1 %	17,5 %	15,9 %
Plutôt oui	58,4 %	51,0 %	53,8 %	48,7 %	45,4 %	47,6 %	51,4 %
Tout à fait	23,7 %	27,2 %	26,0 %	27,8 %	30,7 %	25,4 %	27,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Une intégration reconnue au sein de l'équipe

Concernant l'intégration au sein de l'équipe, là aussi les 2/3 des assistants familiaux se sentent intégrés et seulement une minorité considère en être exclue. Ce résultat positif ne doit pas occulter le tiers qui se sent davantage exclu. On remarque une distinction entre les assistants familiaux en fonction du diplôme. Ce constat était déjà repérable pour l'expression du sentiment de reconnaissance dans le métier. Les assistants familiaux les plus diplômés sont ceux qui expriment un avis plus négatif sur leur intégration au sein de l'équipe et se sentent moins intégrés que les autres. Ainsi, plus le niveau d'étude augmente et moins l'assistant familial se sent faire partie de l'équipe. Ce résultat est surprenant, car nous pouvions penser que les assistants familiaux plus diplômés se sentiraient davantage intégrés compte tenu de leurs capacités à mieux argumenter et débattre de leurs opinions face à l'équipe. Il semblerait que le diplôme ait un effet inverse et induirait davantage de frustration, ce qui pourrait s'expliquer par le parcours universitaire et professionnel singulier des plus diplômés, et des attentes plus marquées que les autres assistants familiaux en termes de management d'équipe et de relations de travail.

Intégration au sein de l'équipe et niveau de diplôme

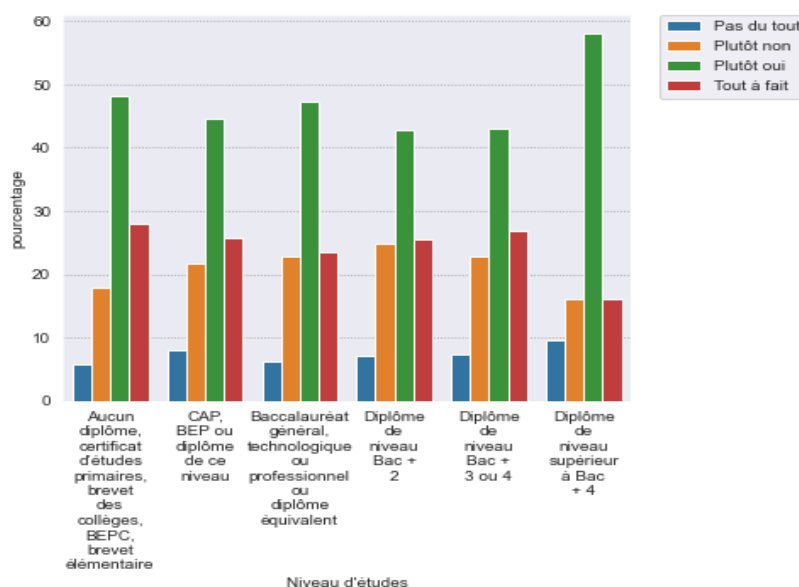


Niveau d'études/ intégration dans l'équipe	Aucun diplôme, certificat d'études BEPC	CAP, BEP ou diplôme de ce niveau	Baccalauréat général, technologique ou professionnel	Diplôme de niveau Bac + 2	Diplôme de niveau Bac + 3 ou 4	Diplôme de niveau supérieur à Bac + 4	Ensemble
Pas du tout	5,8 %	7,5 %	5,8 %	7,5 %	11,8 %	16,1 %	7,5 %
Plutôt non	13,2 %	20,8 %	22,6 %	25,8 %	21,1 %	27,4 %	21,8 %
Plutôt oui	56,6 %	47,9 %	48,8 %	45,4 %	43,6 %	40,3 %	47,8 %
Tout à fait	24,3 %	23,8 %	22,8 %	21,3 %	23,5 %	16,1 %	22,9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Un soutien majoritaire de l'équipe pluridisciplinaire

Malgré l'expression d'un discours négatif persistant sur le manque de soutien de l'équipe, les résultats attestent que 70 % des assistants familiaux considèrent être soutenus par leur équipe. Ce pourcentage est encourageant et ouvre des perspectives d'évolution notamment pour les 30 % qui considèrent ne pas recevoir de soutien de la part de l'équipe. Des axes d'amélioration s'avèrent donc nécessaires sur ce point précis et un travail au sein des équipes devrait être engagé afin de mettre en place des modalités de soutien différencié auprès de tous les assistants familiaux. Les résultats ne montrent pas de distinction significative sur la question du soutien en fonction du genre. Par contre on constate que les plus diplômés sont largement « plutôt » convaincus du soutien apporté par l'équipe.

Le sentiment de soutien et le niveau de diplôme



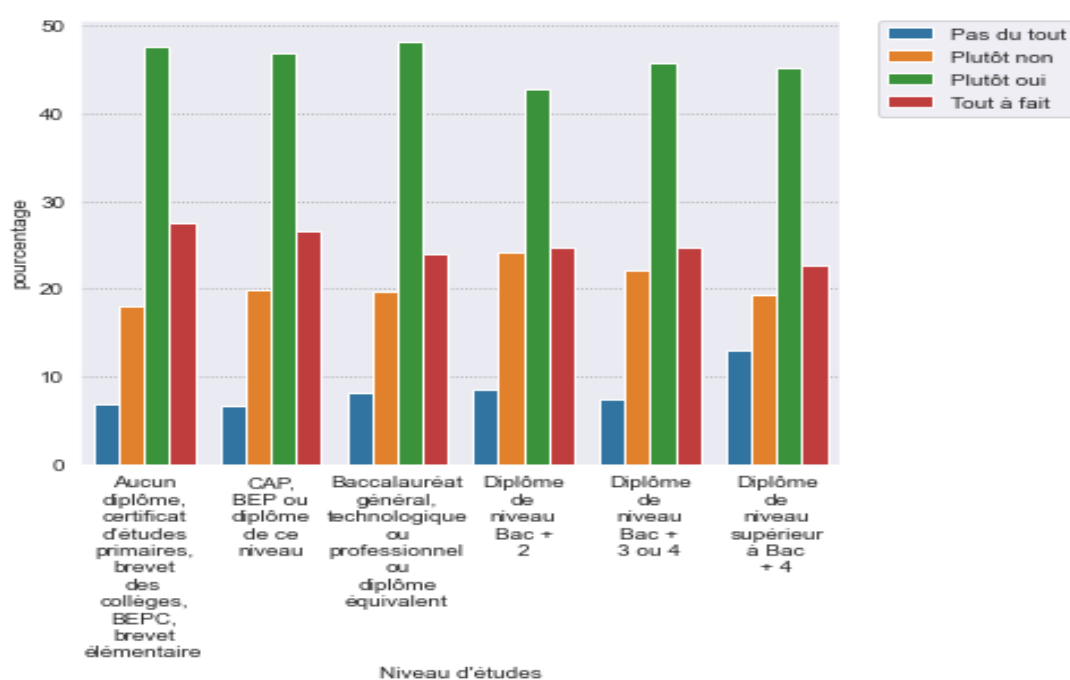
Une équipe qui écoute ou entend de la même manière ?

Nous avons vu que 2/3 des assistants familiaux se sentent soutenus par leur équipe. Ce soutien s'exprime de différentes façons dans l'exercice de l'activité et face aux difficultés rencontrées dans l'accueil de l'enfant. Ainsi 71 % des assistants familiaux estiment que l'équipe écoute leurs ressentis et 69 % qu'elle tient compte de leurs avis.

Une écoute des ressentis ?

Face à ce résultat favorable, on constate toutefois une distinction selon les diplômes. En effet une cristallisation s'effectue sur les assistants familiaux les plus diplômés, qui apparaissent comme les plus exigeants, sans doute par leurs diverses expériences professionnelles sur des postes d'encadrement ou de catégories intermédiaires. Dans tous les cas, ils représentent le double des non diplômés à considérer ne pas du tout être écoutés par l'équipe avec 13 % contre 7 % pour les non diplômés mais ils sont presque autant à dire « plutôt oui ».

Écoute des avis et niveau de diplôme



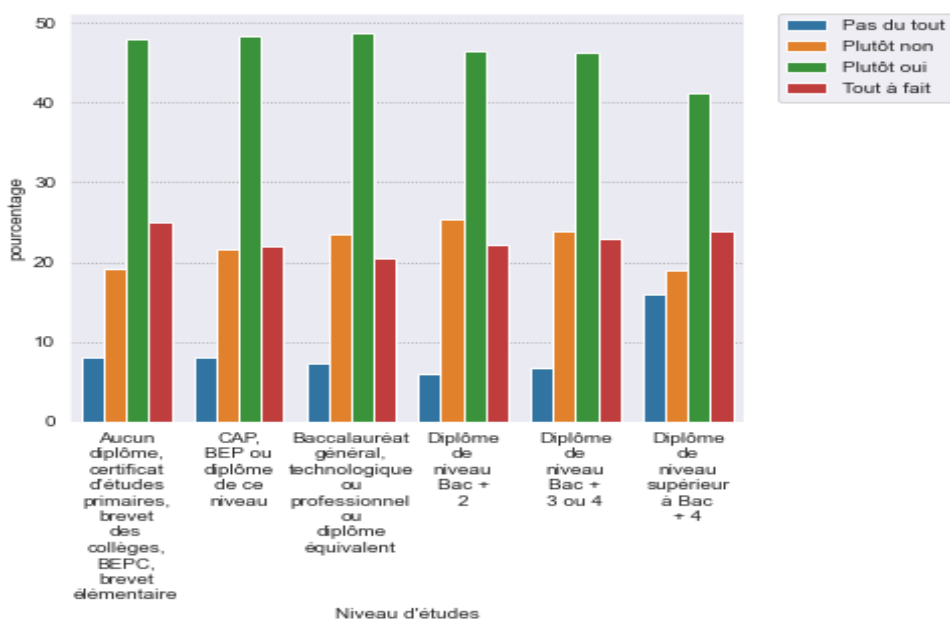
Niveau d'études/ écoute des avis	Aucun diplôme, certificat d'études, BEPC,	CAP, BEP	Baccalauréat général, technologique	Diplôme de niveau Bac + 2	Diplôme de niveau Bac + 3 ou 4	Diplôme de niveau supérieur à Bac + 4	Ensemble
Pas du tout	6,9 %	6,7 %	8,2 %	8,5 %	7,4 %	12,9 %	7,7 %
Plutôt non	18,0 %	19,8 %	19,7 %	24,2 %	22,2 %	19,4 %	20,6 %
Plutôt oui	47,6 %	46,9 %	48,2 %	42,8 %	45,8 %	45,2 %	46,4 %
Tout à fait	27,5 %	26,6 %	24,0 %	24,6 %	24,6 %	22,6 %	25,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Un avis qui compte pour l'équipe ?

Si les assistants familiaux estiment que l'équipe les écoute pour 71 %, tient-elle compte des avis exprimés afin de faire évoluer les situations, les décisions concernant l'enfant pour autant ?

69 % des assistants familiaux estiment être écoutés et entendus dans leurs demandes et propositions. Toutefois, les nuances observables dans les résultats sont assez similaires à ceux recueillis sur la capacité d'écoute de l'équipe. On observe ici le même constat critique des assistants familiaux les plus diplômés qui estiment plus fortement que les autres que l'équipe ne tient pas compte de leurs avis, 16 % pour les plus diplômés contre 8 % pour les non diplômés.

Tenir compte des avis et niveau de diplôme



Niveau d'études/ prise en compte des avis	Aucun diplôme, certificat d'études, BEPC	CAP, BEP	Baccalauréat général, technologique	Diplôme de niveau Bac + 2	Diplôme de niveau Bac + 3 ou 4	Diplôme de niveau supérieur à Bac + 4	Ensemble
Pas du tout	8,0 %	8,1 %	7,3 %	6,0 %	6,8 %	15,9 %	7,6 %
Plutôt non	19,1 %	21,6 %	23,4 %	25,4 %	23,9 %	19,0 %	22,7 %
Plutôt oui	47,9 %	48,4 %	48,7 %	46,4 %	46,3 %	41,3 %	47,7 %
Tout à fait	25,0 %	22,0 %	20,5 %	22,2 %	22,9 %	23,8 %	22,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Une liberté de parole encore hésitante

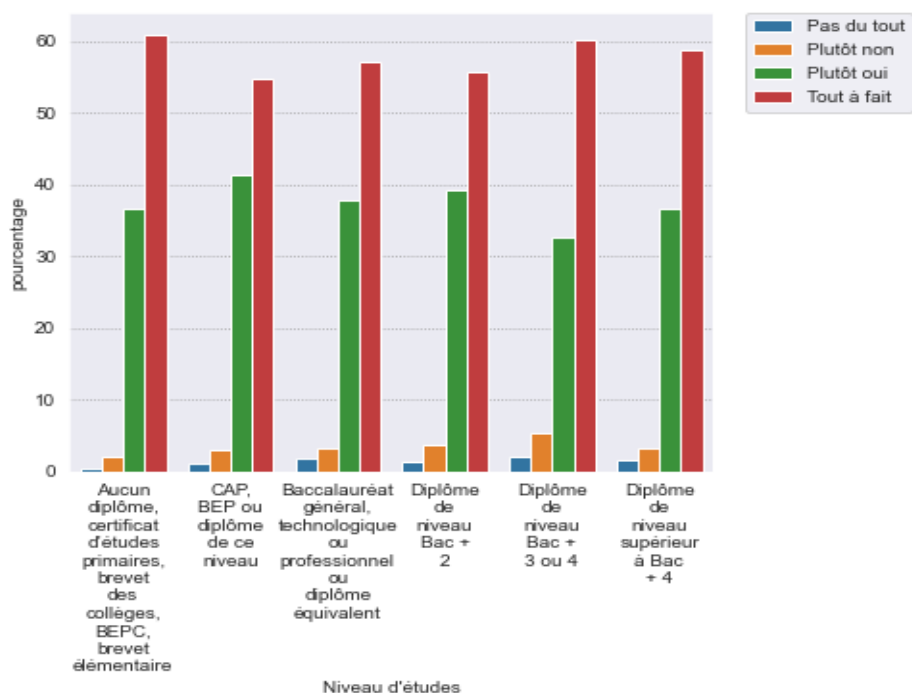
On le sait, le plus difficile pour l'assistant familial est de pouvoir exprimer ses sentiments, ses ressentis et ses besoins face à son équipe, sans aucune crainte de représailles ou de jugements. Or, seulement 57 % des assistants familiaux expriment facilement leurs ressentis ou leurs besoins pour le jeune à l'équipe. Il s'agit d'un peu plus de la moitié des membres de la profession. Il n'y a pas vraiment de distinction entre les hommes et les femmes, ni entre les différents niveaux de diplômes. La répartition apparaît similaire entre les différentes catégories. Cela signifie que la difficulté de prise de parole face à l'équipe est générale à tous les assistants familiaux, quels que soient le milieu social d'origine et le diplôme obtenu.

Nous supposons que l'hésitante expression de leurs ressentis est sans doute à associer aux éventuelles conséquences des interprétations de l'équipe, notamment des décisions prises à l'égard de la mesure de placement, comme celle d'un éventuel retrait de l'enfant, mais aussi des jugements portés sur l'assistant familial, sur son manque de professionnalisme et révèle donc au final un manque de confiance professionnelle avec l'équipe.

Ce manque de confiance en l'équipe induit une réserve de parole face aux événements observés chez l'enfant et aux questionnements suscités à l'égard de l'enfant, pour mieux se préserver et sécuriser le placement de l'enfant dans sa famille d'accueil. La sécurisation des liens est une mission commune à l'ensemble de la communauté des professionnels de l'enfance. Portée par la loi du 14 mars 2016, elle engage à sécuriser les parcours, à favoriser les liens sécurisés développés dans les familles d'accueil afin de ne pas rompre de nouveau des liens fragiles construits au quotidien avec l'enfant. Malgré l'évolution des textes législatifs, les assistants familiaux ne sont pas sécurisés face à la fragilité des liens, car ils observent encore sur le terrain que cette question est encore un point d'ancrage pour un rapport de pouvoir voire de domination dans certaines situations de désaccords professionnels profonds entre l'assistant familial et le référent de l'enfant. Le placement de l'enfant dans la famille d'accueil peut alors être au cœur des enjeux, le maintien de l'enfant peut être remis en question, au

regard du désaccord professionnel bien que son développement psychosocial et son éducation soient favorables. Or, même si on sait que l'intérêt de l'enfant confié, sa stabilité dans son parcours de placement déjà fragilisé doit être une priorité à laquelle on ne peut déroger au regard de relations professionnelles délétères entre son assistant familial et l'équipe, et si la plupart des services s'en accordent, il est toutefois regrettable de constater encore l'existence d'îlots de pouvoir menaçants voire exécutant la sentence d'un retrait et d'une réorientation de l'enfant face à des familles d'accueil complètement désemparées.

Croisement entre expression de son ressenti et niveau de diplôme



Niveau d'études/ ressenti	Aucun diplôme, certificat d'études primaires	CAP, BEP	Baccalauréat général, technologique	Diplôme de niveau Bac + 2	Diplôme de niveau Bac + 3 ou 4	Diplôme de niveau supérieur à Bac + 4	Ensemble
Pas du tout	0,5 %	1,1 %	1,8 %	1,4 %	2,0 %	1,6 %	1,4 %
Plutôt non	2,1 %	3,0 %	3,3 %	3,6 %	5,4 %	3,2 %	3,4 %
Plutôt oui	36,5 %	41,3 %	37,7 %	39,3 %	32,5 %	36,5 %	38,6 %
Tout à fait	60,8 %	54,6 %	57,2 %	55,7 %	60,1 %	58,7 %	56,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

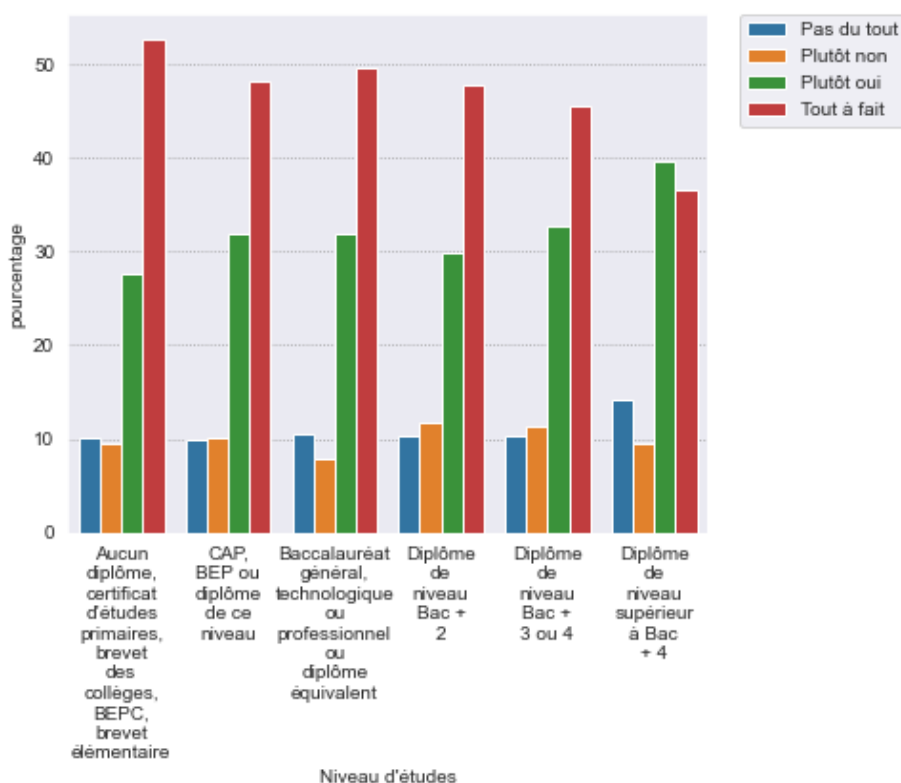
La participation aux réunions de synthèse

Il est désormais globalement d'usage dans l'ensemble des services de protection de l'enfance d'inviter l'assistant familial aux réunions de synthèse de l'enfant, puisqu'un bilan sera effectué à ce moment-là. Le plus souvent, l'assistant familial réalise un écrit, présentant l'évolution comportementale, sociale, éducative, affective... de l'enfant, qu'il remet ou pas au référent avant la réunion et qu'il présentera à ce moment-là. Ainsi, 80 % des assistants familiaux déclarent être invités aux réunions de synthèse concernant l'enfant ; ils peuvent ainsi témoigner de leur pratique auprès de l'enfant et de son évolution. Mais cela signifie aussi qu'une minorité n'y participe pas. Cette non-participation de l'assistant familial aux réunions est-elle le résultat d'une pratique exclusive de l'équipe, ce qui pose alors la question de la considération du travail de l'assistant familial ou d'une pratique de retrait de la part de l'assistant familial, ce qui interroge son positionnement professionnel ?

Dans la plupart des cas, la participation de l'assistant familial est surtout associée à une invitation de la part de l'équipe aux réunions de synthèse. Partant de ce postulat, il est intéressant de remarquer des participations différenciées selon les niveaux de diplômes.

Ainsi, on constate que les assistants familiaux les moins diplômés sont ceux qui participent le plus aux réunions de synthèse : 53 % contre 36,5 % pour les plus diplômés (Bac+4) qui, pour 14 % d'entre eux, ne participent à aucune synthèse (contre 10 % pour les moins diplômés).

Participation aux réunions de synthèse et niveau de diplôme



Niveau d'études/ressenti	Aucun diplôme, certificat d'études	CAP, BEP	Baccalauréat général, technologique	Diplôme de niveau Bac + 2	Diplôme de niveau Bac + 3 ou 4	Diplôme de niveau supérieur à Bac + 4	Ensemble
Pas du tout	10,1 %	9,8 %	10,5 %	10,4 %	10,4 %	14,3 %	10,3 %
Plutôt non	9,6 %	10,1 %	7,8 %	11,8 %	11,4 %	9,5 %	9,8 %
Plutôt oui	27,7 %	31,8 %	31,9 %	30,0 %	32,7 %	39,7 %	31,5 %
Tout à fait	52,7 %	48,2 %	49,7 %	47,8 %	45,5 %	36,5 %	48,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

63 % des assistants familiaux ne reçoivent pas le compte-rendu des réunions de synthèse

Une faible diffusion des comptes rendus de réunion

Si être présent aux réunions de synthèse fait partie intégrante des principes professionnels de l'assistant familial, la plupart des assistants familiaux reçoivent une convocation pour cela (et non une invitation à être présent¹⁰). Aussi, être destinataire de documents professionnels, notamment le compte-rendu de réunion de synthèse à l'issue de la réunion comme l'ensemble des autres professionnels apparaît être un préalable à une bonne communication au sein du service, à une considération du travail de chacun et à une diffusion de l'information et des décisions actées à l'ensemble des professionnels présents. Or, 63 % des assistants familiaux ne reçoivent pas le compte-rendu des réunions de synthèse. Pourquoi l'assistant familial n'est-il pas destinataire du compte-rendu alors qu'il a participé à la réunion, qu'il a lui-même le plus souvent réalisé une synthèse sur laquelle l'équipe s'est appuyée pour prendre ses décisions ?

Deux points sont à soulever :

Soit le responsable de l'équipe ne réalise pas de compte-rendu de réunion de synthèse alors qu'il s'agit d'un moment décisif dans l'évaluation annuelle du parcours de l'enfant, ce qui pose alors une autre question – qui est celle de la responsabilité professionnelle de l'équipe à l'égard du parcours de l'enfant.

Soit un compte-rendu est réalisé et le responsable de l'équipe omet de l'envoyer à l'assistant familial. Ce qui pose ici d'autres questions : celles d'un problème de management d'équipe,

¹⁰ Le département des Bouches-du-Rhône dans son guide de l'assistant familial parle des principes de travail des professionnels de l'accueil. Ainsi il est écrit « Le travail est conçu en équipe et chaque acteur : - participe aux réunions institutionnelles, synthèses, Commissions d'admission et de révision de la situation de l'enfant (CARS), qui permettent de rythmer et d'adapter les interventions de chacun autour du projet relatif à l'enfant... ».

Or les témoignages de certains assistants familiaux indiquent qu'ils reçoivent des convocations aux réunions de synthèse et non une invitation. Aucun compte-rendu actant les décisions prises pendant la synthèse ne leur est envoyé à l'issue de la réunion.

https://www.departement13.fr/uploads/publications/Guide_pro_accueil_familial_2020.pdf, p 11.

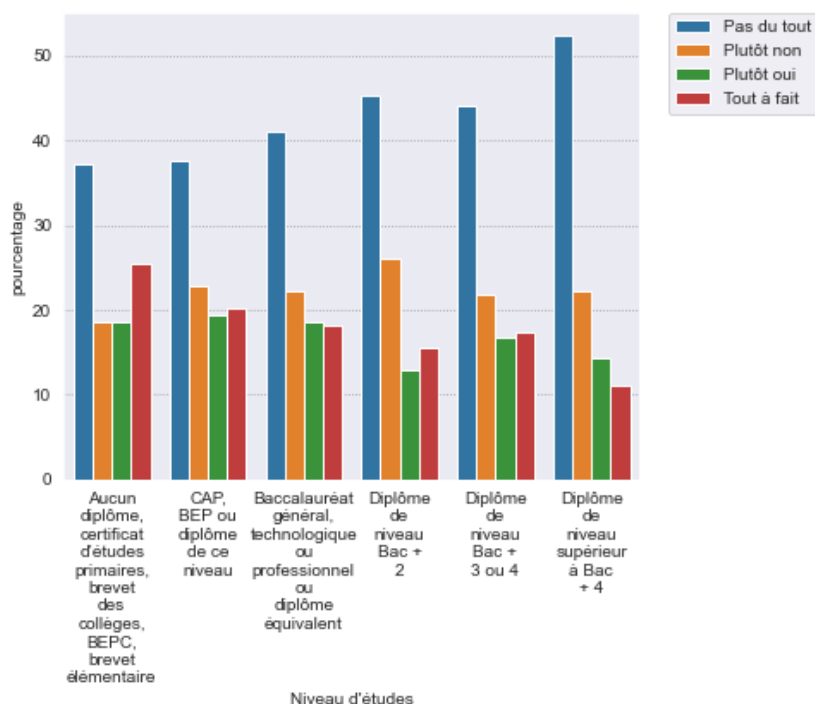
d'un manque de reconnaissance professionnelle à l'égard de l'assistant familial ou d'une rétention d'information à l'égard d'un salarié doublement concerné par les décisions posées dans le compte-rendu ; d'une part par sa présence à la réunion, d'autre part par les conséquences des décisions sur le parcours de l'enfant et la famille de l'assistant familial.

Ces éléments dévoilent des pratiques pour le moins étonnantes dans le monde professionnel, qui font l'impasse sur les règles élémentaires de communication présentes dans toutes les sociétés et le monde économique. La protection de l'enfance ne peut pas faire l'impasse sur ces règles de communication écrite de base. Il semble donc urgent de modifier les pratiques à l'égard des écrits professionnels et de leur diffusion à l'ensemble des membres de l'équipe y compris les assistants familiaux.

Il semble donc urgent de modifier les pratiques à l'égard des écrits professionnels et de leur diffusion à l'ensemble des membres de l'équipe y compris les assistants familiaux.

Cette faible diffusion laisse entrevoir là aussi des distinctions selon le niveau de diplôme des assistants familiaux. 52,5 % des plus diplômés (Bac+4) ne reçoivent pas de compte-rendu – donc plus de la moitié -, contre 37 % chez les moins diplômés, dont 25 % d'entre eux les reçoivent de façon systématique (ils ne sont que 11 % dans ce cas chez les plus diplômés). Ici aussi cette distinction interroge ? Pourquoi les plus diplômés seraient ceux qui sont le plus écartés de la diffusion de l'information ? Cette distinction serait-elle faite sciemment afin d'éviter toute discussion des décisions actées dans le compte-rendu. Moins l'information est diffusée, moins le service est interpellé notamment par les plus diplômés qui sont davantage exigeants et regardants sur les décisions rédigées.

Croisement « Recevoir les comptes rendus de réunion » et « niveau de diplôme »



Niveau d'études	Aucun diplôme, certificat d'études	CAP BEP	Baccalauréat général, technologique	Diplôme de niveau Bac + 2	Diplôme de niveau Bac + 3 ou 4	Diplôme de niveau supérieur à Bac + 4	Ensemble
Pas du tout	37,2 %	37,6 %	41,0 %	45,3 %	44,1 %	52,4 %	41,0 %
Plutôt non	18,6 %	22,8 %	22,1 %	26,1 %	21,8 %	22,2 %	22,8 %
Plutôt oui	18,6 %	19,4 %	18,6 %	12,9 %	16,8 %	14,3 %	17,5 %
Tout à fait	25,5 %	20,2 %	18,3 %	15,6 %	17,3 %	11,1 %	18,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Synthèse des croisements entre relations avec l'équipe et niveau d'études¹¹

LES RELATIONS AVEC L'EQUIPE ET LE NIVEAU DE DIPLOME : 2 VARIABLES SIGNIFICATIVES



1^{ère} Variable : Intégration dans l'équipe

0,051 V de Cramer



2^{ème} Variable : Recevoir les comptes-rendus de synthèse

0,044 V de Cramer



On observe deux dimensions importantes dans les relations avec l'équipe selon le niveau de diplôme de l'assistant familial : la première concerne le sentiment d'intégration au sein de l'équipe et la seconde le fait d'être destinataire des comptes rendus de réunions.

En effet, nous avons vu que les 2/3 des assistants familiaux se sentent intégrés au sein de l'équipe enfance. On remarque toutefois une distinction entre les assistants familiaux en

¹¹ Pour le tableau complet de la synthèse des variables, voir Annexes.

fonction du diplôme, puisque les assistants familiaux les plus diplômés sont ceux qui expriment un avis plus négatif sur leur intégration au sein de l'équipe et se sentent moins intégrés que les autres. Ainsi, plus le niveau d'étude augmente et moins l'assistant familial se sent faire partie de l'équipe.

Cette distinction se poursuit dans les pratiques des écrits professionnels. Bien que très peu d'assistants familiaux reçoivent les comptes rendus de réunions (37 %), cette faible diffusion des écrits professionnels laisse toutefois entrevoir des distinctions selon le niveau de diplôme des assistants familiaux. Les assistants familiaux les moins diplômés sont ceux qui reçoivent davantage de comptes rendus de réunion (25,5 % pour les sans diplômes contre 11,1 % pour les Bac+4).

La diffusion des écrits professionnels, les comptes rendus de réunions, de synthèse doivent être systématiquement transmis à l'ensemble des participants y compris l'assistant familial.

La diffusion des écrits professionnels, les comptes rendus de réunions, de synthèse doivent être systématiquement transmis à l'ensemble des participants y compris l'assistant familial.

II. Les conditions matérielles de l'activité

Les conditions matérielles et organisationnelles recouvrent le temps de travail, le rythme du travail, l'autonomie et les marges de manœuvre. Nous allons, dans cette partie, nous focaliser sur l'analyse du temps du travail et des congés des assistants familiaux.

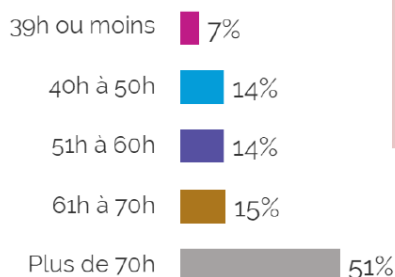
a) L'amplitude horaire, un travail pas comme les autres

Si, pour la majeure partie de la population active, le temps de travail est de 35h, le temps de travail des assistants familiaux est estimé bien au-delà du temps académique puisque 79 % déclarent travailler plus de 50 heures par semaine dont 51 % plus de 70 heures. Une faible minorité 7 % déclare moins de 39h par semaine. C'est donc une activité chronophage qui empiète sur la vie privée des assistants familiaux et qui s'explique par le fait d'accueillir chez soi les enfants 24h/24, 7jours /7 y compris les week-ends et pendant les vacances pour certains.

Quelle est votre amplitude horaire estimée par semaine, en moyenne en 2021 ?

Réponses effectives : 2 321

Taux de réponse : 88%



+ de 50h

79%

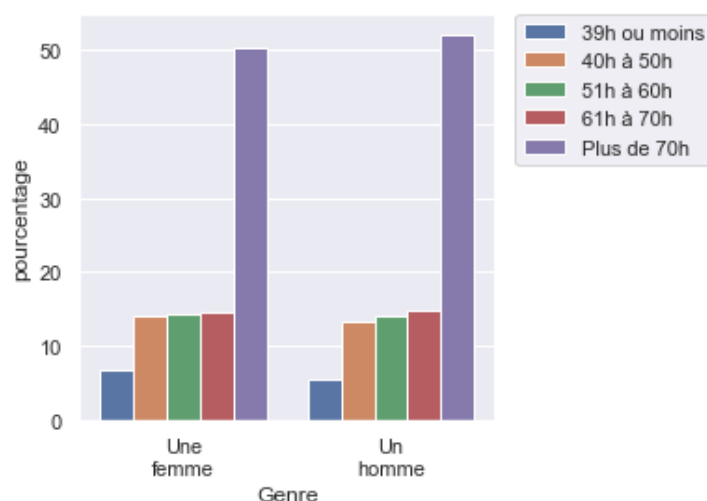
Source : Vousécoute, 2022

L'amplitude horaire selon le genre

Y aurait-il une distinction de genre selon la déclaration de l'amplitude horaire ? On constate que la variable genre n'est pas significative et qu'il n'y a pas de distinction repérable entre les hommes et les femmes et le nombre d'heures travaillées déclarées. Que l'on soit un homme ou une femme, les temps de travail sont similaires.

Que l'on soit un homme ou une femme, les temps de travail sont similaires

Amplitude horaire et genre de l'assistant familial

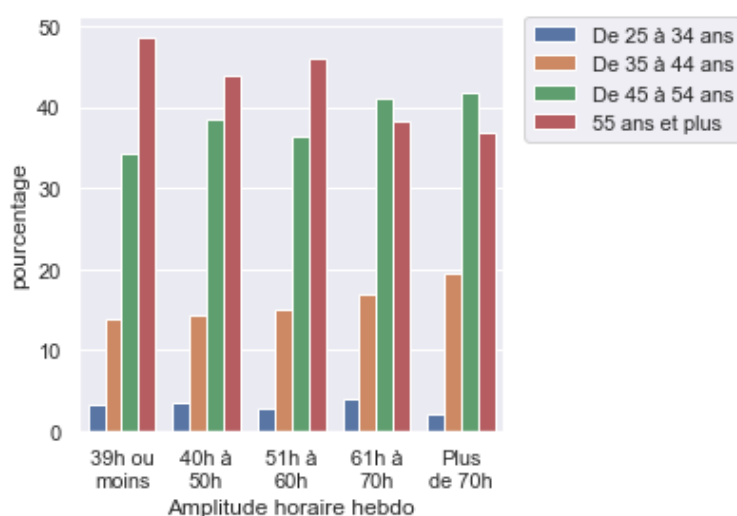


Croisement entre Amplitude horaire hebdomadaire et Genre						
Amplitude horaire hebdomadaire/genre	39h ou moins	40h à 50h	51h à 60h	61h à 70h	Plus de 70h	Total
Une femme	6,7 %	14,1%	14,3 %	14,7 %	50,3 %	100 %
Un homme	5,6 %	13,3 %	14,1 %	14,8 %	52,2 %	100 %

L'amplitude horaire selon l'âge

Si tous les assistants familiaux travaillent au-delà du cadre réglementaire des 35h, on constate que le temps de travail déclaré diffère en fonction de l'âge. En effet, si les 25-34 ans ont tendance à avoir un temps de travail réparti de façon équivalente dans les différentes amplitudes horaires proposées tout en travaillant pour la plupart au-delà des 39h, on constate une augmentation de l'amplitude horaire jusqu'à 55 ans pour attendre plus de 70h et par contre une baisse de l'amplitude à partir de 55 ans et au-delà. Le tableau montre une corrélation entre les variables tranche d'âge et amplitude horaire. Ainsi, plus l'âge augmente, plus les assistants familiaux ont une amplitude horaire élevée jusqu'à 55 ans, âge pivot où la tendance s'inverse. Ce résultat peut s'expliquer par les responsabilités familiales notamment lorsque les assistants familiaux sont plus jeunes, ils ont davantage en charge des enfants plus jeunes, qui demandent plus de temps d'investissement donc une amplitude de travail plus importante, alors qu'après 55 ans les adolescents sont plus autonomes et demandent moins de présence ; dans tous les cas, la présence auprès du jeune est différente.

Croisement entre Amplitude horaire hebdomadaire et Tranche d'âge



Amplitude horaire hebdo/ Âge	39h ou moins	40h à 50h	51h à 60h	61h à 70h	Plus de 70h	Ensemble
De 25 à 34 ans	3,3 %	3,4 %	2,7 %	3,8 %	2,1 %	2,7 %
De 35 à 44 ans	13,8 %	14,2 %	14,9 %	16,9 %	19,3 %	17,3 %
De 45 à 54 ans	34,2 %	38,4 %	36,3 %	41,1 %	41,9 %	40,0%
55 ans et plus	48,7 %	44,0 %	46,0 %	38,2 %	36,8 %	40,1 %
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

L'amplitude horaire selon l'ancienneté

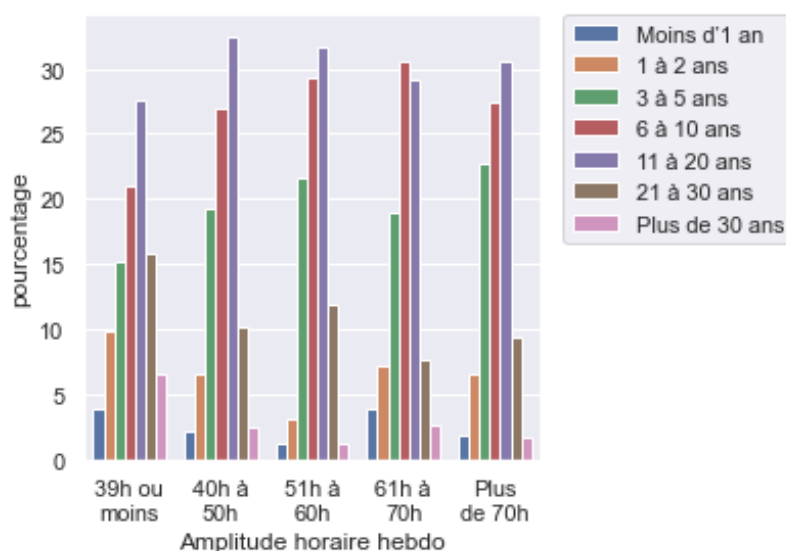
On observe des résultats similaires pour l'ancienneté des assistants familiaux, avec une corrélation des variables, qui se présente par une progression régulière de l'amplitude horaire exercée en fonction des années d'expérience, avec un temps d'expérience pivot où la tendance s'inverse.

La première année d'expérience apparaît comme une année de transition, où l'amplitude horaire n'est pas marquée, chacun cherchant son rythme et ses marques. On constate toutefois deux groupes qui se dessinent : ceux réalisant moins de 39h (3,5 %) qui sont plus dans une phase d'adaptation et ceux qui exercent déjà 61 à 70h par semaine (3,5 %) qui baignent dans une activité professionnelle déjà intense. L'augmentation des heures effectuées bascule dès la seconde année d'exercice, où les taux observés doublent. On passe à 7 % pour 61 à 70h et de 1,9 % à 6,5 % pour + de 70h.

L'augmentation va se poursuivre pour toutes les catégories par le doublement voire un triplement des taux, notamment dans la catégorie de 3 à 5 ans d'expérience, où l'on passe de 6,5 % à 22,6 % pour une amplitude de 70h et +. Il s'agit de l'augmentation de l'amplitude horaire la plus importante. Cette augmentation se poursuit jusqu'à 20 ans d'expérience pour décliner rapidement ensuite. À partir de 21 ans d'expérience, c'est le cheminement inverse qui

s'opère, le taux se divise par 3, passant de 30,6 % à 9,4 % puis à 1,6 % pour les plus anciens dans la profession (les + de 30 ans). Ceci s'explique par une prise en charge qui a tendance à se réduire dans l'avancée dans l'âge.

Croisement entre Amplitude horaire hebdomadaire et Ancienneté



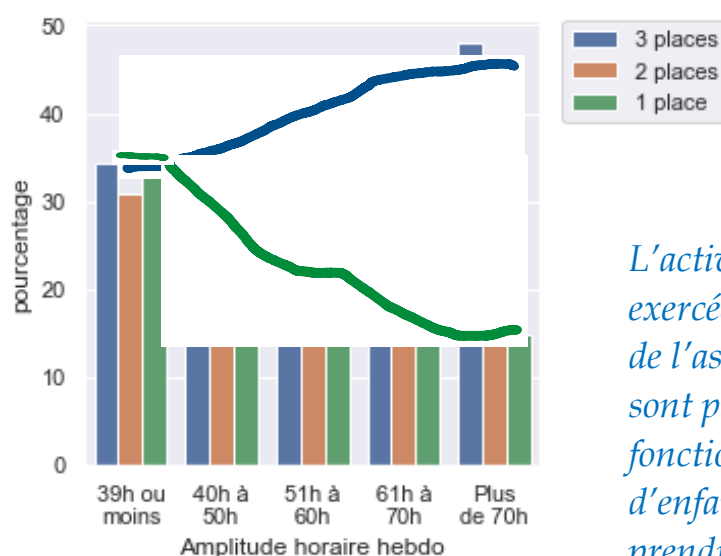
Amplitude horaire hebdo/ancienneté	39h ou moins	40h à 50h	51h à 60h	61h à 70h	Plus de 70h	Ensemble
Moins d'1 an	3,9 %	2,2 %	1,2 %	3,9 %	1,9 %	2,3 %
1 à 2 ans	9,9 %	6,5 %	3,0 %	7,1 %	6,5 %	6,3 %
3 à 5 ans	15,1 %	19,2 %	21,6 %	19,0 %	22,6 %	21,0 %
6 à 10 ans	21,1 %	26,9 %	29,3 %	30,6 %	27,4 %	27,6 %
11 à 20 ans	27,6 %	32,5 %	31,7 %	29,1 %	30,6 %	30,6 %
21 à 30 ans	15,8 %	10,2 %	11,9 %	7,7 %	9,4 %	10,0 %
Plus de 30 ans	6,6 %	2,5 %	1,2 %	2,7 %	1,6 %	2,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'amplitude horaire selon le nombre de places d'agrément

Compte tenu des résultats précédents, on devait se douter de l'importance de la variable nombre d'enfants confiés par assistant familial et l'amplitude horaire de l'activité. Ainsi, le nombre d'heures effectuées augmente en fonction du nombre de places d'agrément. L'activité professionnelle exercée et l'investissement de l'assistant familial ne sont pas les mêmes en fonction du nombre d'enfants à s'occuper et à prendre en charge. L'amplitude horaire s'inverse

entre la prise en charge d'un enfant et de trois enfants. Le graphique montre le croisement des histogrammes. On peut voir deux courbes l'une verte pour 1 enfant, qui baisse en fonction du nombre d'heures pour être majoritaire à une amplitude de 39h ou moins, et par contre une courbe bleue qui représente 3 enfants qui ne cesse d'augmenter pour arriver à son apogée à + de 70h.

Croisement entre Amplitude horaire hebdomadaire et Nombre de places d'agrément



L'activité professionnelle exercée et l'investissement de l'assistant familial ne sont pas les mêmes en fonction du nombre d'enfants à s'occuper et à prendre en charge

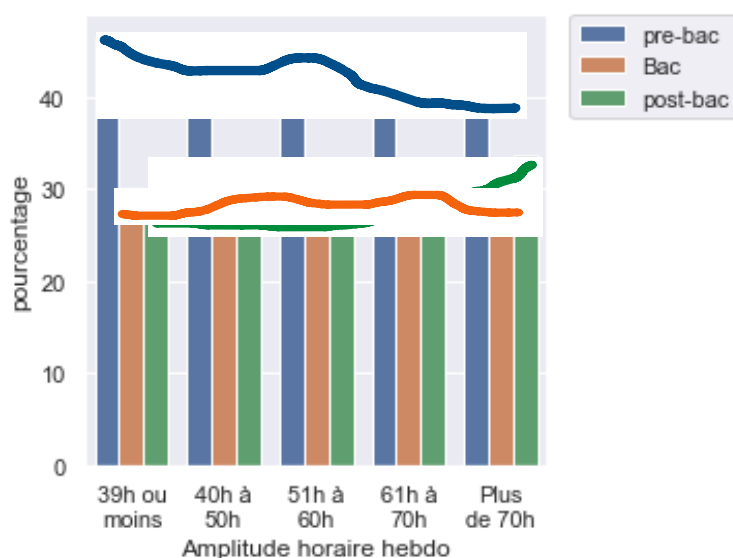
Amplitude horaire hebdomadaire/ nb d'enfants placés	39h ou moins	40h à 50h	51h à 60h	61h à 70h	Plus de 70h	Ensemble
3 places	34,2 %	37,5 %	42,1 %	46,2 %	48,1 %	44,6 %
2 places	30,9 %	40,2 %	36,0 %	38,8 %	37,1 %	37,2 %
1 place	34,9 %	22,3 %	22,0 %	15,1 %	14,8 %	18,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'amplitude horaire selon le niveau de diplôme

Concernant le niveau de diplôme, nous avons décliné trois groupes : les pré-bacs pour ceux qui n'ont pas obtenu le bac, les bacs et les post-bacs pour ceux qui ont fait des études supérieures. Si les distinctions ne sont pas significatives statistiquement, on constate toutefois que, selon la catégorie de diplôme, la déclaration de l'amplitude horaire effectuée n'est pas la même. Le graphique montre trois couleurs selon les catégories de diplôme : bleue, verte, orange. On observe que les histogrammes verts correspondant aux post-bacs forment une courbe évoluant avec l'amplitude horaire, alors que les histogrammes bleus correspondant aux pré-bacs forment une courbe à l'inverse qui s'affaisse en fonction de l'amplitude horaire, et que les histogrammes oranges correspondant aux bacs sont plus ou moins stables.

Ainsi, malgré l'importance du nombre d'heures effectuées par l'ensemble des assistants familiaux, ces résultats nous conduisent à noter une différence de représentations de l'amplitude horaire estimée : les moins diplômés ont plutôt tendance à considérer réaliser moins d'heures de travail que les plus diplômés dans la profession, ceux ayant un niveau bac se répartissant de façon assez équitable dans l'ensemble des amplitudes horaires proposées de 39h à plus de 70 heures.

Croisement entre Amplitude horaire hebdomadaire et Niveau de diplôme



Amplitude horaire hebdomadaire/ niveau de diplôme	39h ou moins	40h à 50h	51h à 60h	61h à 70h	Plus de 70h	Ensemble
pré-bac	46,6 %	42,9 %	45,0 %	40,9 %	39,5 %	41,4 %
Bac	26,7 %	30,1 %	28,6 %	30,7 %	26,9 %	28,1 %
post-bac	26,7 %	26,9 %	26,4 %	28,5 %	33,6 %	30,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	100 %

b) Les congés sont-ils possibles ? Avec ou sans les enfants ?

Les congés payés représentent en France un droit dont dispose tout salarié d'une structure privée ou publique. Ce droit aux congés payés est ouvert au salarié, quels que soient son emploi, sa qualification, la nature de sa rémunération et son amplitude horaire de travail. Le salarié à temps plein a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables (cinq semaines) pour une année complète de

travail¹². L'assistant familial, étant un employé du département ou d'une association, a donc – comme tout salarié – le droit à des congés payés même s'il est en charge d'enfants confiés qui n'ont pas ou plus de visites parentales et qui restent au domicile de l'assistant familial y compris pendant les vacances. Mais est-ce que l'assistant familial prend réellement ses congés, c'est-à-dire est-ce qu'il prend des vacances sans les enfants confiés ? Cette question des congés génère toujours des débats au sein de la profession, entre les assistants familiaux eux-mêmes qui ne sont pas forcément d'accord entre eux, et avec les employeurs qui ont aussi leur propre vision des choses.

Les congés sont souvent une source de tension, car d'une part cela réfère à un droit du salarié, et dans ce sens il doit être appliqué, et d'autre part cela renvoie à une vision propre du métier d'assistant familial fort différente en fonction des protagonistes. Ainsi, pour certains employeurs, l'assistant familial doit pouvoir prendre des congés sans les enfants confiés, même si ce droit est complexe à mettre en œuvre pour l'employeur. Les enfants sont alors, soit en vacances chez leurs parents, soit confiés à d'autres assistants familiaux, soit en colonie de vacances. Mais, pour d'autres employeurs, il apparaît encore difficile et peu concevable que l'assistant familial parte en vacances sans l'enfant confié (surtout s'il ne voit plus/pas ses parents) alors qu'il le garde toute l'année. Cette vision de partage de temps de repos et de vacances tous ensemble, enfants confiés et enfants de la famille d'accueil est aussi présente chez certains assistants familiaux, qui ne « comprennent pas que d'autres collègues puissent laisser les enfants pendant qu'eux-mêmes partent en vacances ».

Les congés font donc débat au sein même de la profession. Ces controverses existent depuis des années et s'expliquent, entre autres, par deux points importants que l'on retrouve dans les différents textes de loi (1992, 2005) réaffirmés dans le texte de la loi du 7 février 2022.

- Le premier point : Il est laissé la possibilité aux employeurs de refuser les congés de l'assistant familial en fonction de la situation de l'enfant, de ses besoins psychologiques et affectifs et des relations avec sa famille d'origine. La demande de congés sera donc examinée par le service employeur à l'aune de ces éléments.

Ainsi dans la loi du 7 février 2022, il est écrit :

« Les assistants familiaux ne peuvent se séparer des mineurs qui leur sont confiés pendant les repos hebdomadaires ou mensuels, jours fériés, congés annuels, congés d'adoption ou congés de formation ou congés pour événements familiaux sans l'accord préalable de leur employeur. La décision de celui-ci est fondée sur la situation de chaque enfant, en fonction, notamment, de ses besoins psychologiques et affectifs et des possibilités de remise à sa famille naturelle. Elle tient compte aussi des souhaits de la famille d'accueil. Toutefois, sous réserve de l'intérêt de l'enfant, l'employeur doit autoriser l'assistant familial qui en a effectué la demande écrite à se séparer simultanément de tous les enfants accueillis pendant une durée minimale de jours de congés annuels et une durée minimale de jours à répartir sur l'année, définies par décret. »

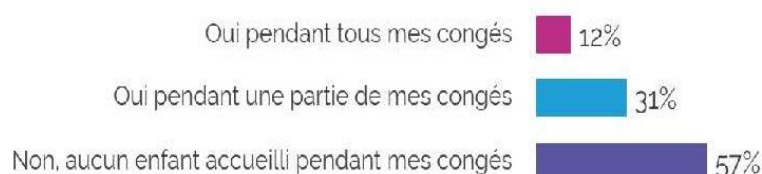
- Le deuxième point : il est laissé aux assistants familiaux la possibilité de ne pas prendre de congés sans les enfants confiés, de les garder avec eux pendant leurs vacances. Il est écrit :

¹² <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/conges-payes>.

« Lorsque l'enfant est maintenu chez l'assistant familial pendant la période de congés annuels de ce dernier, la rémunération de celui-ci est maintenue et s'ajoute aux indemnités prévues à l'article L. 773-4¹³ ».

Face à ces différents arguments, on peut se demander si les assistants familiaux prennent des congés totalement ou partiellement sans les enfants ? L'enquête montre qu'en 2021, 57 % des assistants familiaux ont en effet pris des congés sans les enfants. Ce qui signifie que, malgré les discussions autour de cette question, dans la pratique, pour les 2/3 de la profession, les congés sont pris totalement sans les enfants. Les assistants familiaux qui partent en congés avec les enfants sont donc minoritaires, ils représentent 12 %. Ainsi, 57 % des assistants familiaux prennent leurs congés sans les enfants confiés, 31 % les partage entre un temps ensemble et un autre sans les enfants confiés.

Dans les faits, les enfants accueillis ont-ils été avec vous pendant vos congés 2021 ?



Les congés selon le genre

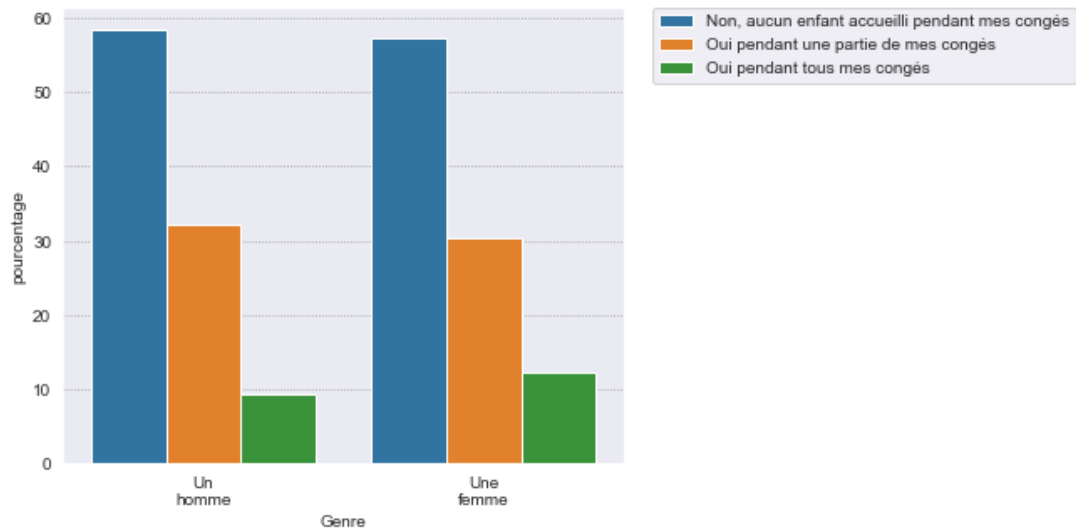
Quels sont les assistants familiaux qui partent en congés avec les enfants confiés et ceux qui s'y refusent ? Quel âge ont-ils ? Sont-ils davantage débutants dans la profession ou anciens ?

Ces distinctions ne changent pas forcément en fonction du sexe de l'assistant familial. Que l'on soit un homme ou une femme, les pratiques inclusives et exclusives sont les mêmes comme en témoigne le graphique ci-dessous.

Que l'on soit un homme ou une femme, les pratiques inclusives et exclusives sont les mêmes

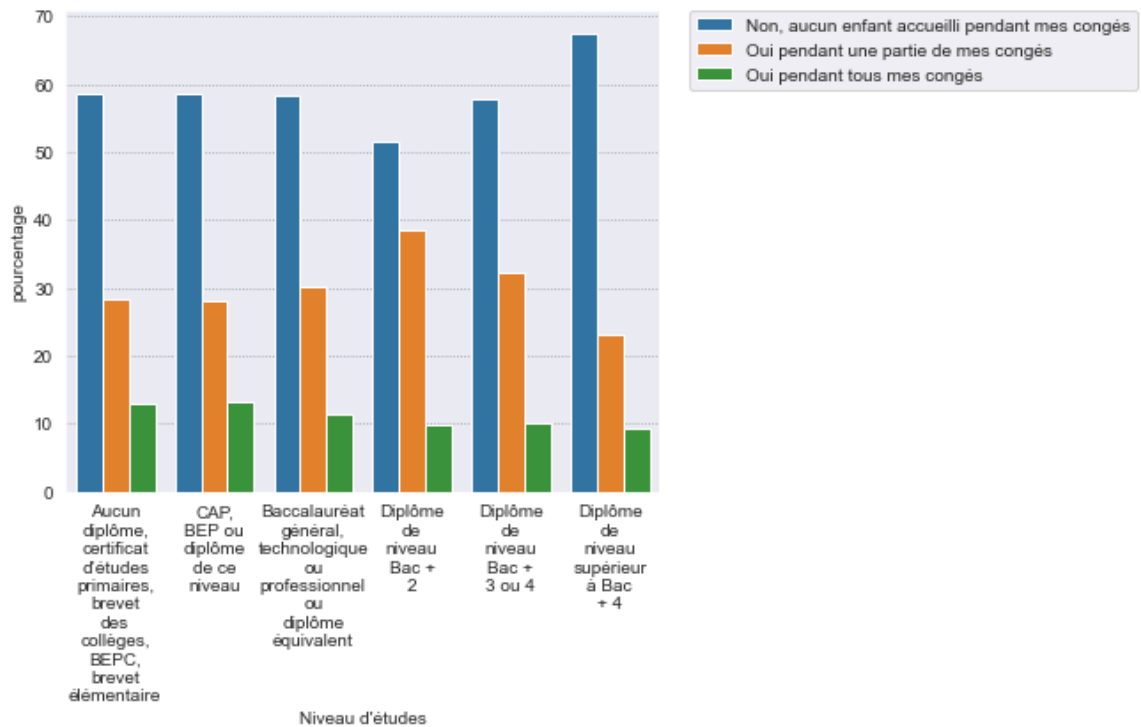
¹³ Loi n°2022-140 du 7 février 2022 - art. 29.

Croisement entre « Dans les faits, les enfants accueillis ont-ils été avec vous pendant vos congés 2021 ? » et « Genre »



Les congés selon le niveau de diplôme

Présence ou absence des enfants confiés pendant vos congés 2021 et le niveau de diplôme



Niveau d'études/ accueil des enfants pendant les congés	Pré-bac		bac	Post-bac			Ensemble
	Aucun diplôme, certificat d'études, BEPC	CAP BEP	Baccalauréat général, technologique	Diplôme Bac + 2	Diplôme Bac + 3 ou 4	niveau supérieur à Bac + 4	
Non, aucun enfant accueilli pendant mes congés	58,7 %	58,6 %	58,3 %	51,5 %	57,9 %	67,4 %	57,4 %
Oui pendant une partie de mes congés	28,3 %	28,1 %	30,3 %	38,5 %	32,1 %	23,3 %	30,9 %
Oui pendant tous mes congés	13,0 %	13,3 %	11,4 %	10,0 %	10,0 %	9,3 %	11,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Les assistants familiaux les plus diplômés avec un niveau supérieur à Bac+4 sont les plus nombreux à partir en congés sans les enfants confiés (67,4 %), ce sont les moins enclins à partir avec les enfants en vacances pendant tous leurs congés (9,3 %) ou même une partie de leurs congés (23,3 %). Les assistants familiaux les moins diplômés sont ceux qui sont les plus favorables à emmener les enfants avec eux pendant tous leurs congés (13,3 %) même si cela représente un faible pourcentage et que 58,7 % d'entre eux partent tout de même sans les enfants. Les diplômés avec un Bac+2 sont sur une position intermédiaire car ils sont les plus nombreux à partager leurs vacances entre leur famille et les enfants confiés (38,5 %). La question de l'origine sociale des assistants familiaux et des revenus en fonction de leurs conjoints sont sans doute des variables à considérer aussi dans la prise de congés.

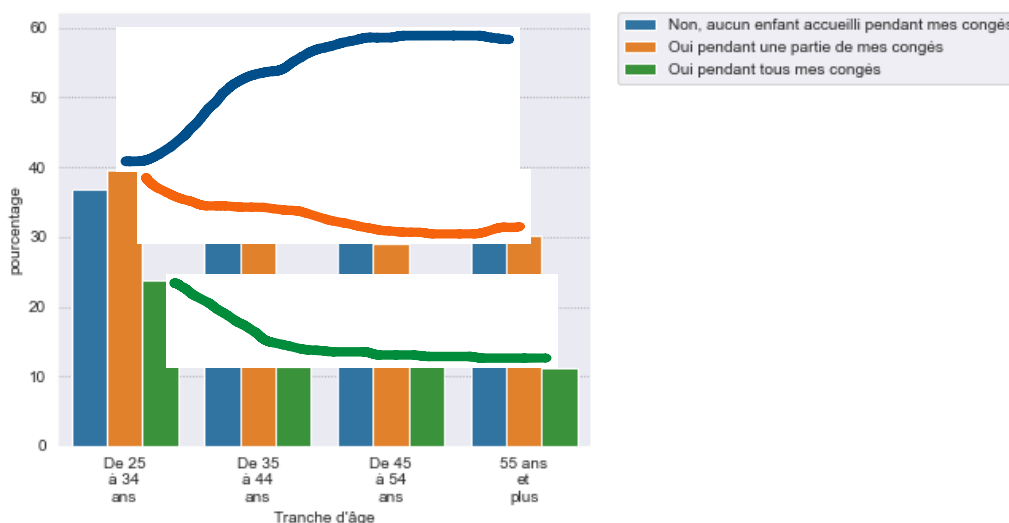
Les congés selon l'âge des assistants familiaux

Qu'en est-il en fonction de l'âge des assistants familiaux ? Le discours que l'on peut entendre sur le terrain véhicule des représentations sur ce point qui méritent d'être confrontées à la réalité statistique. En effet, il est courant d'entendre certains assistants familiaux s'offusquer de pratiques d'exclusions concernant les vacances avec l'enfant confié (laissé dans une autre famille d'accueil par exemple), alors que la famille part en vacances. Les vacances sont vécues comme un temps de retrouvailles familiales, qui sont dans ce sens jugées « excluantes » pour l'enfant confié. Le discours véhiculé pour expliciter ces différences de pratiques entre assistants

familiaux est alors celui de la différence générationnelle. Les assistants familiaux les plus jeunes seraient, selon certains, les moins « incluants » dans l'espace familial et dans les temps de repos. Qu'en est-il réellement ? L'analyse montre que c'est tout l'inverse que nous observons. Il suffit de regarder le graphique ci-dessous pour vérifier le croisement des données en fonction de l'âge. Les assistants familiaux les plus jeunes sont ceux qui accueillent le plus les enfants confiés pendant leurs congés, et plus l'âge avance plus les assistants familiaux se désengagent de cette pratique. 24 % des plus jeunes (25-34 ans) accueillent les enfants pendant toutes leurs vacances, ce qui représente le double des autres tranches d'âge, et ils sont 40 % à le faire de façon partagée, un temps avec les enfants, un temps sans eux ; là aussi, ce sont les plus représentés.

Ainsi, ceux qui ont des pratiques les plus incluantes dans des temps de repos sont les plus jeunes et non les plus âgés. Les pratiques diffèrent en fonction de l'âge des enfants confiés aussi, les assistants familiaux les plus jeunes sont aussi ceux qui ont leurs enfants jeunes à charge, alors que les assistants familiaux plus âgés ont le plus souvent des adolescents qui aspirent à partir en colonie ou camp d'ados ce qui peut aussi expliciter ces différences.

Croisement entre « Dans les faits, les enfants accueillis ont-ils été avec vous pendant vos congés 2021 ? » et « Tranche d'âge »



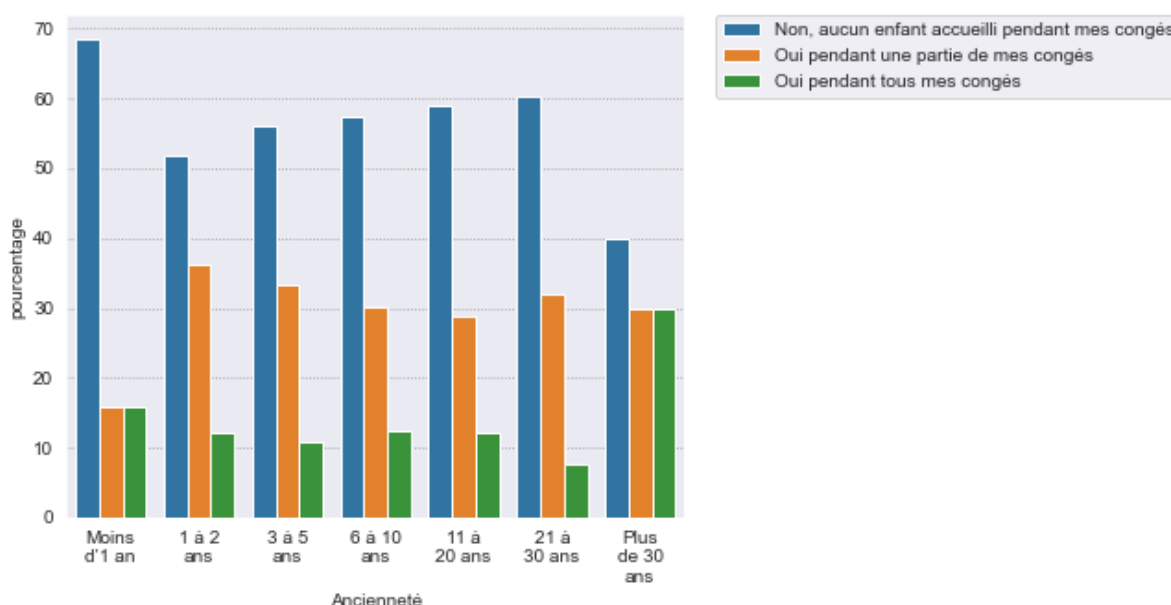
Tranches d'âge/accueil des enfants pendant les congés	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus	Ensemble
Non, aucun enfant accueilli pendant mes congés	36,8 %	53,2 %	59,2 %	58,5 %	57,4 %
Oui pendant une partie de mes congés	39,5 %	35,4 %	28,9 %	30,2 %	30,7 %
Oui pendant tous mes congés	23,7 %	11,4 %	11,9 %	11,3 %	11,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Les congés selon l'ancienneté

Les données concernant l'ancienneté apportent des éléments complémentaires à l'analyse sur l'âge et montrent que ce n'est pas en termes générationnels qu'il faut réfléchir mais plutôt en termes d'expérience professionnelle. En effet, ce ne sont pas les plus jeunes qui ne partent pas en vacances avec les enfants, mais les assistants familiaux débutant dans la profession : ceux qui ont moins d'un an d'expérience professionnelle sont les plus nombreux à ne pas partager leurs vacances avec les enfants confiés pour 69 % d'entre eux.

On se rend compte en revanche que pour les assistants familiaux les plus anciens avec plus de 30 ans d'expérience professionnelle, il y a un changement de pratique. Si on constate globalement des pratiques excluantes repérables dès 6 ans d'ancienneté, il y a une rupture à plus de 30 ans avec une augmentation importante du nombre d'assistants familiaux qui décident de partir en vacances avec les enfants pendant tous leurs congés et une baisse de ceux qui ne partent pas du tout avec les enfants. Ainsi la proportion s'inverse, les enfants partant en vacances avec la famille d'accueil pour 60 % d'entre eux alors que pour les autres catégories ils sont quasiment à 60 % à ne pas partir en vacances avec leur famille d'accueil. Cette bascule dans les pratiques à la fin de sa carrière, pourrait peut-être s'expliquer par deux éléments : la nature du lien développé avec le jeune et le nombre d'années passées dans la famille d'accueil, qui considère ce jeune comme étant un membre de sa famille ; mais aussi par le fait que le jeune accueilli est là depuis des années, est autonome et habitué à la famille, l'emmener en vacances n'est pas vécu comme une contrainte.

Croisement entre « Dans les faits, les enfants accueillis ont-ils été avec vous pendant vos congés 2021 ? » et « Ancienneté »

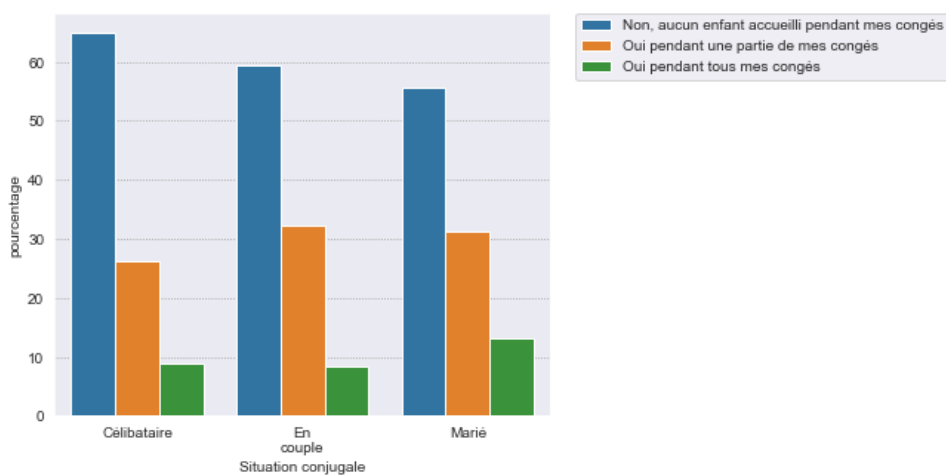


Ancienneté/accueil des enfants pendant les congés	Moins d'1 an	1 à 2 ans	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	Plus de 30 ans	Ensemble
Non, aucun enfant accueilli pendant mes congés	69 %	52 %	58 %	59 %	60 %	40 %	57,4 %
Oui pendant une partie de mes congés	16 %	36 %	30 %	29 %	32 %	30 %	30,7 %
Oui pendant tous mes congés	16 %	12 %	12 %	12 %	8 %	30 %	11,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Les congés selon la situation conjugale

Selon la configuration familiale des assistants familiaux, on peut s'attendre à des pratiques de prise en charge différentes. En effet, les assistants familiaux célibataires partent moins en vacances avec les enfants (35 %) que ceux qui sont en couple (41 %) et ceux qui sont mariés (45 %). Ceux qui sont mariés sont ceux qui partent le plus en vacances avec les enfants pendant tous leurs congés (13 %).

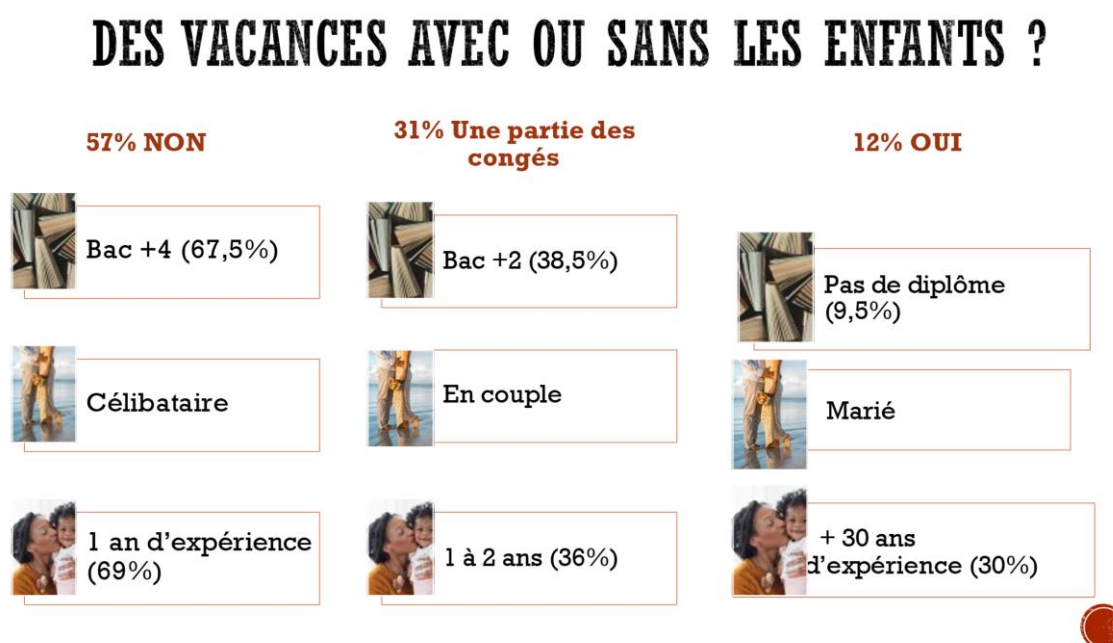
Croisement entre « Dans les faits, les enfants accueillis ont-ils été avec vous pendant vos congés 2021 ? » et « Situation conjugale »



Situation conjugale/accueil des enfants pendant les congés	Célibataire	En couple	Marié	Ensemble
Non, aucun enfant accueilli pendant mes congés	65 %	59 %	55 %	57 %
Oui pendant une partie de mes congés	26 %	32 %	32 %	31 %
Oui pendant tous mes congés	9 %	9 %	13 %	12 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Qui sont les assistants familiaux qui partent en vacances pendant leurs congés avec les enfants confiés ?

Le schéma suivant reprend l'ensemble des données que nous avons vues précédemment et répond à la question : est-ce que les assistants familiaux partent pendant leurs congés en vacances avec les enfants confiés ?



Nous constatons que 57 % des assistants familiaux ne partent pas en vacances avec les enfants confiés pendant leurs congés. Ce sont des assistants familiaux qui sont essentiellement diplômés d'un bac+4, qui sont plutôt célibataires et qui débutent dans la profession avec seulement une année d'expérience.

Seulement 12 % des assistants familiaux partent en vacances avec les enfants confiés pendant leurs congés : les assistants familiaux concernés sont plutôt ceux qui n'ont pas obtenu de diplôme, qui sont mariés et qui ont plus de 30 ans d'expérience.

Entre ces deux catégories – ceux qui partent avec les enfants et ceux qui ne partent pas avec les enfants – nous avons une troisième catégorie qui concerne les assistants familiaux qui décident de partir avec les enfants confiés pendant une partie de leurs congés. Cette troisième catégorie concerne les assistants familiaux diplômés avec un bac+2 qui sont plutôt en couple avec un à deux ans d'expérience professionnelle.

Pour résumer, on se rend compte qu'à la question délicate des vacances avec les enfants confiés pendant les congés des assistants familiaux, la réponse est nuancée puisque trois catégories de réponses apparaissent.

Une variable significative dans la synthèse des croisements « Accueil des enfants pendant les congés »

DES CONGES AVEC LES ENFANTS CONFIES? : 1 VARIABLE SIGNIFICATIVE



Variable : La situation conjugale
0,044 V de Cramer



Face à l'ensemble des croisements concernant l'accueil des enfants confiés pendant les congés des assistants familiaux, on se rend compte que la variable déterminante dans le choix opéré d'emmener les enfants en vacances est la situation conjugale de l'assistant familial. En effet, les assistants familiaux sont plus disposés à partir en vacances avec les enfants confiés pendant leurs congés quand ils sont mariés, et en couple que lorsqu'ils sont célibataires ou famille monoparentale.

III. Les conditions salariales de la profession

Comment sont rémunérés les assistants familiaux ?

Depuis la réforme de 1992, l'assistant familial bénéficie d'une garantie de rémunération pour la durée d'accueil de l'enfant mentionnée dans son contrat d'accueil. La rémunération est versée en totalité que l'enfant soit dans sa famille d'accueil ou parfois absent de chez celle-ci. La rémunération cesse d'être versée au départ de l'enfant. La loi du 27 juin 2005 a accentué cette garantie pécuniaire ainsi que celle du 7 février 2022 relative à la protection des enfants.

Les règles de rémunération sont identiques selon les employeurs que l'assistant familial soit employé par une personne morale de droit public ou une personne morale de droit privé. Mais chaque département et chaque employeur fixent la rémunération des assistants familiaux par délibération.

Chaque département et chaque employeur fixent la rémunération des assistants familiaux par délibération

Le décret du 31 août 2022, pris pour l'application de l'article 28 de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, précise les éléments de la rémunération des assistants familiaux. Il fixe également les montants minimums de la rémunération qui leur est garantie pour les accueils continus et intermittents, ainsi que celui de l'indemnité de disponibilité pour les accueils urgents et de courte durée.

Cette dernière loi instaure une rémunération dès le premier enfant accueilli au moins équivalent à un SMIC mensuel. Cette rémunération est variable selon le nombre d'enfants accueillis et la durée d'accueil.

« La rémunération minimale pour un enfant est au moins équivalente au Smic mensuel brut (1 709,28 € soit 1353 euros net sur la base légale du travail de 35 heures par semaine), dont il faut déduire les cotisations sociales et à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire (dite *indemnité d'entretien*). Les parts correspondant à chaque accueil supplémentaire ne peuvent être inférieures à 70 fois le Smic horaire (788,90) par mois et par enfant.

Il peut s'ajouter une majoration (augmentation) pour sujétion : Contrainte particulière liée à un emploi ou un poste de travail (permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.) exceptionnelle en accueil continu ou intermittent et une indemnité d'accueil d'urgence¹⁴ ».

La loi apporte une sécurisation du salaire de l'assistant familial sur deux points importants : la baisse du nombre d'enfants confié et la suspension d'agrément. L'assistant familial a aujourd'hui la garantie de pouvoir bénéficier de 80 % de sa rémunération en fonction du nombre d'accueils prévu dans son contrat même s'il se voit confié moins d'enfants. De plus, la

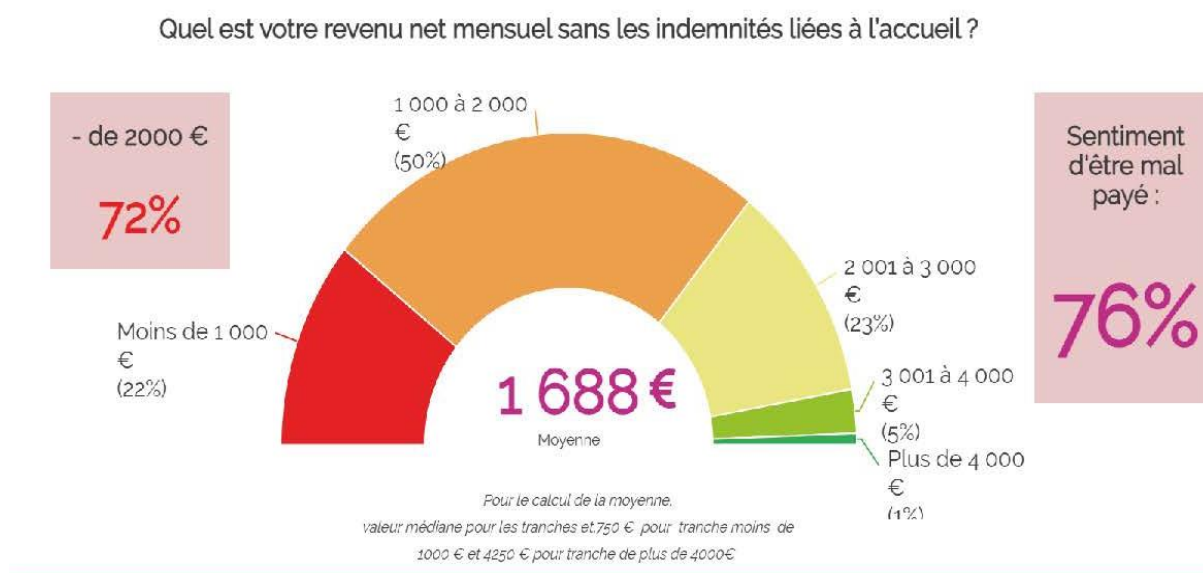
¹⁴ <https://www.service-public.fr/famille/daccueil/assistant-familial/informations> du 21 novembre 2022.

loi prévoit le maintien de leur salaire pendant 4 mois (sans l'indemnité d'entretien ni de fournitures) en cas de suspension d'agrément.

Par contre, ils ont désormais une clause d'exclusivité, et ils ne peuvent cumuler les différents employeurs comme certains pouvaient le faire. Dans ce cas l'employeur principal se doit de confier le nombre d'enfants fixés par l'agrément ou de le compenser financièrement.

Le revenu des assistants familiaux : des différences selon les régions

On constate que 50 % des assistants familiaux gagnent entre 1 000 à 2 000 € par mois, 22,8 % gagnent de 2 000 à 3 000 €, 21,5 % gagnent moins de 1 000 €, 4,6 % gagnent entre 3 000 à 4 000 € et 1,2 % plus de 4 000 € par mois. Ainsi 71,5 % des assistants familiaux gagnent moins de 2 000 € par mois. Il s'agit donc d'un métier financièrement peu attractif compte tenu de l'amplitude horaire travaillée et de l'implication familiale suscitée.

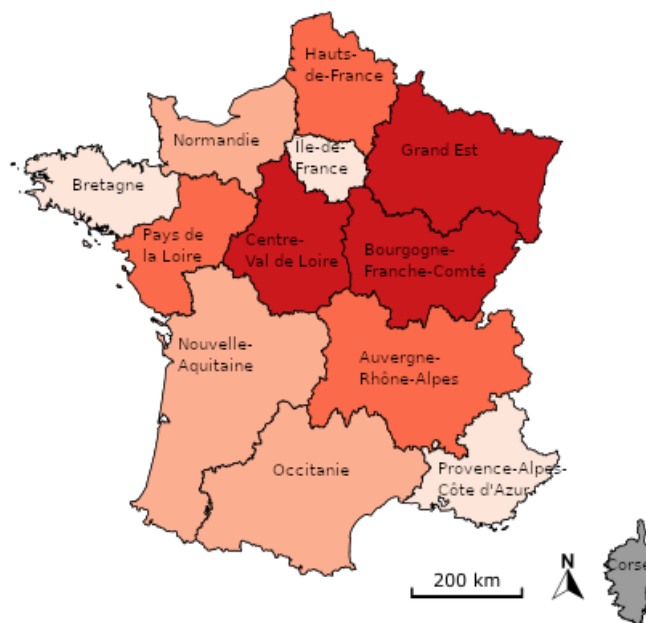


Il existe des inégalités de revenus en fonction des régions. Les régions où les revenus sont les plus faibles sont le Centre-Val de Loire où 30,3 % des assistants familiaux reçoivent moins de 1 000 € par mois, la Bourgogne-Franche-Comté et la région Grand Est où ils sont 29,9 %.

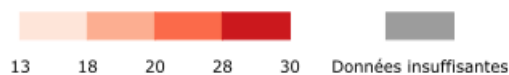
À l'opposé, les régions où l'on gagne le mieux, c'est-à-dire à partir de 3 000 € et au-delà sont la Normandie avec 13,2 % des assistants familiaux, l'Île-de-France avec 11,2 % et la Bretagne avec 8,4 %. Les régions qui proposent un salaire autour du SMIC (1 603 €) entre 1 000 à 2 000 € sont pour 61,6 % la Provence-Alpes-Côte d'Azur, 54 % l'Occitanie et 53,6 % les Pays de la Loire.

Répartition des revenus des assistants familiaux par région de France métropolitaine, 2022

Quel est votre revenu net mensuel sans les indemnités liées à l'accueil ?
→ Moins de 1000 euros



Proportion d'assistants familiaux interrogés déclarant des revenus nets inférieurs à 1000 euros
%



Exemple de lecture : entre 13 et 18% des assistants familiaux interrogés en Bretagne déclarent recevoir moins de 1000 € de revenus nets mensuels.

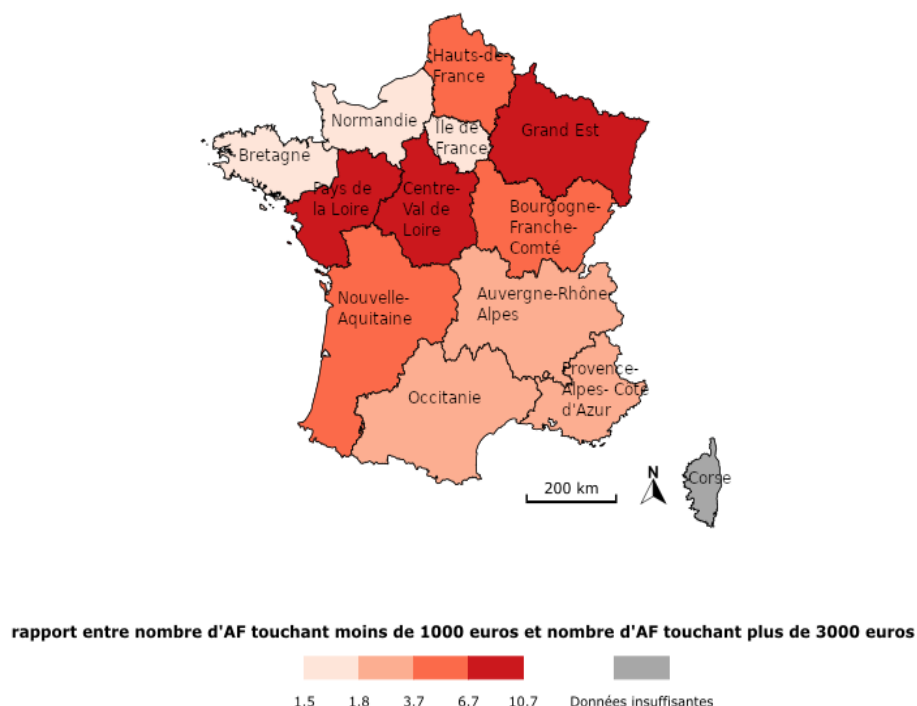
Source des données : baromètre QVT des assistants familiaux, 2022. 2326 répondants.
Réalisation de la carte : Nathalie Chapon, Jean-Baptiste Bertrand

¹⁵ Les répondants de Corse et de la France d'outre-mer sont extrêmement peu nombreux dans l'échantillon de personnes interrogées (moins de 11 personnes pour chaque région concernée), les données les concernant sont donc insuffisantes pour en tirer des conclusions. Nombre de répondants : 2 326.

	Revenu net mensuel					
Nom de la région	Moins de 1 000 €	1 000 à 2 000 €	2 001 à 3 000 €	3 001 à 4 000 €	Plus de 4 000 €	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	21,2 %	54,0 %	19,1 %	4,5 %	1,2 %	100 %
Bourgogne-Franche-Comté	29,9 %	44,8 %	20,1 %	4,5 %	0,6 %	100 %
Bretagne	15,0 %	48,3 %	28,3 %	7,8 %	0,6 %	100 %
Centre-Val de Loire	30,3 %	49,2 %	17,4 %	0,8 %	2,3 %	100 %
Corse	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %
Grand Est	29,9 %	49,5 %	17,8 %	2,8 %	0,0 %	100 %
Guadeloupe	20,0 %	40,0 %	20,0 %	20,0 %	0,0 %	100 %
Guyane	0,0 %	14,3 %	57,1 %	0,0 %	28,6 %	100 %
Hauts-de-France	28,0 %	40,7 %	27,1 %	2,3 %	1,9 %	100 %
La Réunion	0,0 %	36,4 %	54,5 %	9,1 %	0,0 %	100 %
Martinique	16,7 %	16,7 %	50,0 %	16,7 %	0,0 %	100 %
Normandie	20,2 %	43,9 %	22,8 %	11,4 %	1,8 %	100 %
Nouvelle-Aquitaine	20,1 %	50,4 %	25,2 %	3,9 %	0,4 %	100 %
Occitanie	18,5 %	54,0 %	21,1 %	5,6 %	0,9 %	100 %
Pays de la Loire	20,7 %	53,6 %	23,4 %	1,9 %	0,4 %	100 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,5 %	61,6 %	20,5 %	2,7 %	2,7 %	100 %
Île-de-France	18,0 %	46,1 %	24,7 %	9,0 %	2,2 %	100 %
Ensemble	21,5 %	50,0 %	22,8 %	4,6 %	1,2 %	100 %

Quelles sont les régions les plus inégalitaires en matière de salaire pour les assistants familiaux en 2022 ?

Inégalités de revenus des assistants familiaux par région de France métropolitaine, 2022



Exemple de lecture : dans la région Grand Est, il y a entre 6,7 et 10,7 assistants familiaux touchant moins de 1000 euros pour 1 assistant familial touchant plus de 3000 euros.

Source des données : baromètre QVT des assistants familiaux, 2022. 2326 répondants.
Réalisation de la carte : Nathalie Chapon, Jean-Baptiste Bertrand

L'analyse cartographique permet de repérer les disparités régionales notamment en visualisant les populations d'assistants familiaux où les écarts de revenus sont les plus importants

Pour construire cette carte, nous avons tenu compte des écarts de salaire les plus importants entre assistants familiaux dans une même région, en comparant le nombre d'assistants familiaux qui gagnent moins de 1 000 euros à ceux qui gagnent plus de 3 000 euros. Il n'a pas été possible de faire cette comparaison au niveau départemental, car statistiquement les données ne sont pas assez importantes et les résultats obtenus ne pourraient guère être fiables compte tenu du faible nombre de réponses dans certains départements.

Cette analyse régionale montre les régions fortement inégalitaires et celles moins inégalitaires au niveau salarial pour les assistants familiaux. L'analyse cartographique permet de repérer les disparités régionales notamment en visualisant les populations d'assistants familiaux où les écarts de revenus sont les plus importants, avec un écart de 6,7 à 10,7, et les régions où elles sont moins inégalitaires et les écarts de salaires sont plus faibles entre 1,5 et 1,8.

- La région Grand Est, Centre-Val de Loire et Pays de la Loire sont les régions les plus inégalitaires car il y a entre 6,7 et 10,7 assistants familiaux qui touchent moins de 1 000 euros pour 1 assistant familial qui touche plus de 3 000 euros par mois. On a donc 10 fois plus d'assistants familiaux qui gagnent un salaire en dessous de 1 000 euros que dans les autres régions.

- Les régions qui sont les moins inégalitaires en termes de disparité salariale sont l'Île-de-France, la Bretagne et la Normandie. En effet, on compte seulement 1,5 à 1,8 assistants familiaux qui gagnent moins de 1 000 euros pour 1 assistant familial qui gagne plus de 3 000 euros.

- Les régions qui sont moyennement inégalitaires sont la Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'Occitanie et la région Auvergne-Rhône-Alpes, avec 1,8 à 3,7 assistants familiaux qui gagnent moins de 1 000 euros pour 1 assistant familial qui gagne 3 000 euros.

Comment expliquer de tels écarts entre les régions ? La politique départementale de la protection de l'enfance, les choix budgétaires réalisés par les départements en faveur ou non des assistants familiaux et des enfants confiés, les tarifs journées proposés, les indemnités, les primes... Dans tous les cas, s'il existe des différences de salaire au niveau des départements, on constate que ces différences se retrouvent aussi au niveau de la région, et qu'il y a visiblement des régions plus égalitaires que d'autres en matière salariale. Quand on sait que le recrutement des assistants familiaux se fait au niveau des départements, on ne pourrait alors s'étonner de voir certains d'entre eux décider de travailler avec un nouvel employeur plus généreux.

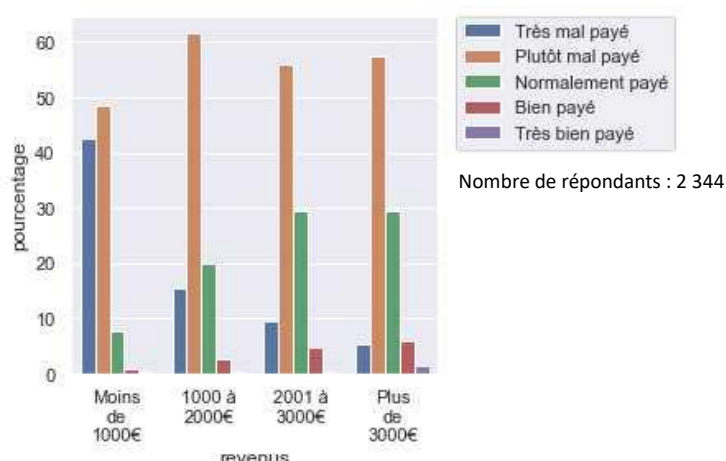
S'il existe des différences de salaire au niveau des départements, on constate que ces différences se retrouvent aussi au niveau de la région, et qu'il y a visiblement des régions plus égalitaires que d'autres en matière salariale

Le revenu et la perception de la rémunération

Est-ce que les assistants familiaux sont satisfaits de leur salaire ? D'après les données ci-dessous, on observe une association entre le niveau de revenu mensuel net et l'appréciation de la rémunération. On constate que les assistants familiaux estiment majoritairement être plutôt mal payés pour l'exercice de leur profession (57 %), voire très mal payés (19,3 %), seule une minorité (20,3 %) considère être correctement payée.

Même si, globalement, les assistants familiaux expriment une insatisfaction face à leur salaire, l'insatisfaction la plus forte est présente chez les revenus les plus faibles, ceux qui gagnent moins de 1 000 euros nets par mois. Progressivement, la satisfaction augmente lorsque le montant du revenu mensuel s'élève.

Le revenu net et la perception de la rémunération



Le revenu net mensuel et la perception de la rémunération					
Revenus/perception de la rémunération	- de 1 000 €	1 000 à 2 000 €	2000 à 3000 €	+ de 3 000 €	Ensemble
Très mal payé	42,7 %	15,5 %	9,4 %	5,3 %	19,3 %
Plutôt mal payé	48,5 %	61,6 %	55,8 %	57,6 %	57,0 %
Normalement payé	7,8 %	19,9 %	29,4 %	29,5 %	20,3 %
Bien payé	0,8 %	2,8 %	4,9 %	6,1 %	3,1 %
Très bien payé	0,2 %	0,3 %	0,4 %	1,5 %	0,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le revenu et le nombre de places d'agrément : une différence de salaire

Est-ce que le revenu de l'assistant familial varie en fonction du nombre de places accordées par l'agrément ?

Le revenu de l'assistant familial varie en fonction du nombre de places de l'agrément : une, deux ou trois. Il y a une forte corrélation entre les deux variables : plus on a de places dans l'agrément, plus le salaire est élevé.

Les assistants familiaux qui ont une seule place sont ceux qui sont le plus représentés dans le revenu le plus faible, c'est-à-dire moins de 1 000 euros, avec 41 %, ce qui représente le double de la moyenne nationale. Ils sont complètement absents des catégories des salaires moyens et supérieurs à 2 000 euros.

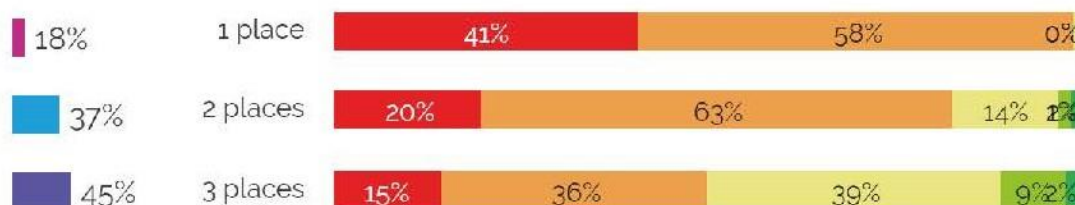
Les assistants familiaux qui ont deux places sont les plus représentés dans la catégorie des salaires de 1 000 à 2 000 euros avec 63 %, (ils sont surreprésentés par rapport à la moyenne nationale de 50 %), seulement 17 % ont accès à un revenu supérieur à 2 000 euros.

Comme on pouvait le supposer, les assistants familiaux qui gagnent le plus d'argent sont ceux qui ont trois places d'agrément, puisqu'ils représentent 39,3 % à avoir un revenu entre 2 000 et 3 000 euros contre 22,8 % de la moyenne nationale, et 10,6 % ont un revenu au-delà de 3 000 euros (alors que ceux ayant deux places représentent 2,7 % et que ceux qui ont un seul enfant n'y accèdent pas).

Le revenu mensuel net et le nombre de places d'agrément

Rappel répartition
nbre agrément

Rémunération par nombre d'agrément



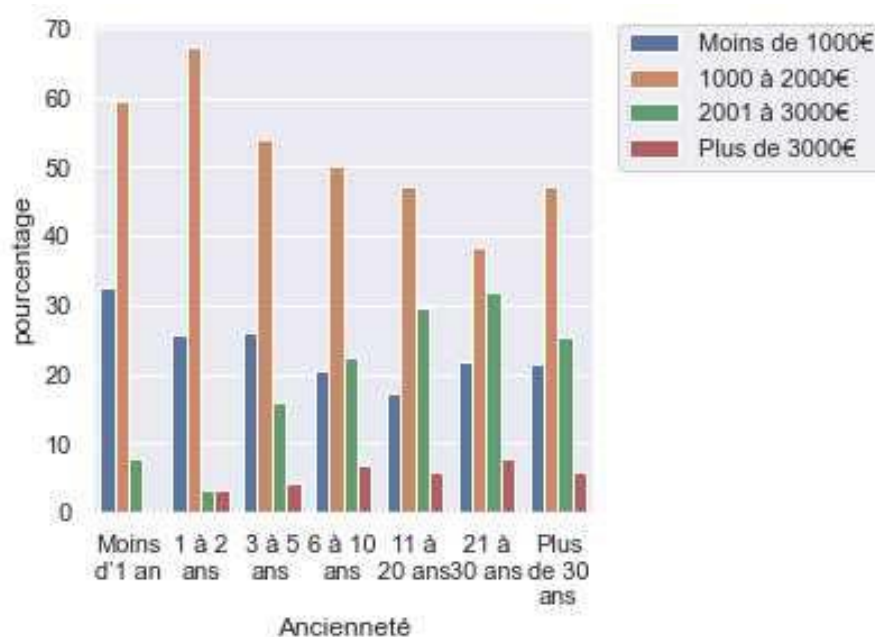
Revenu net mensuel/nombre de places d'agrément	Moins de 1 000 €	1 000 à 2 000 €	2 001 à 3 000 €	3 001 à 4 000 €	Plus de 4 000 €	Total
1 place	41,0 %	58,3 %	0,5 %	0,2 %	0,0 %	100 %
2 places	20,0 %	63,1 %	14,2 %	1,7 %	1,0 %	100 %
3 places	14,6 %	35,5 %	39,3 %	8,8 %	1,8 %	100 %
Ensemble	21,5 %	50,0 %	22,8 %	4,6 %	1,2 %	100 %

Le revenu et l'ancienneté

Il existe une corrélation entre les variables revenus mensuels et ancienneté des assistants familiaux. On constate que, globalement, les plus jeunes dans la profession sont ceux qui gagnent les salaires les plus faibles et ceux ayant de 21 à 30 ans d'ancienneté gagnent les salaires les plus élevés. Au-delà de 30 ans, on note des transformations, dues sans doute à l'âge et à un ralentissement de l'activité avec une baisse des salaires.

Il est possible de bénéficier d'un complément de revenu lié à l'ancienneté quand les salaires sont très faibles. Un département sur 2 le permettrait ainsi que 10 % des associations qui demandent dans ce cas l'obtention du DEAF Diplôme d'État d'assistant familial, pour en bénéficier (source : Anamaaf).

Croisement entre Ancienneté et revenus mensuels

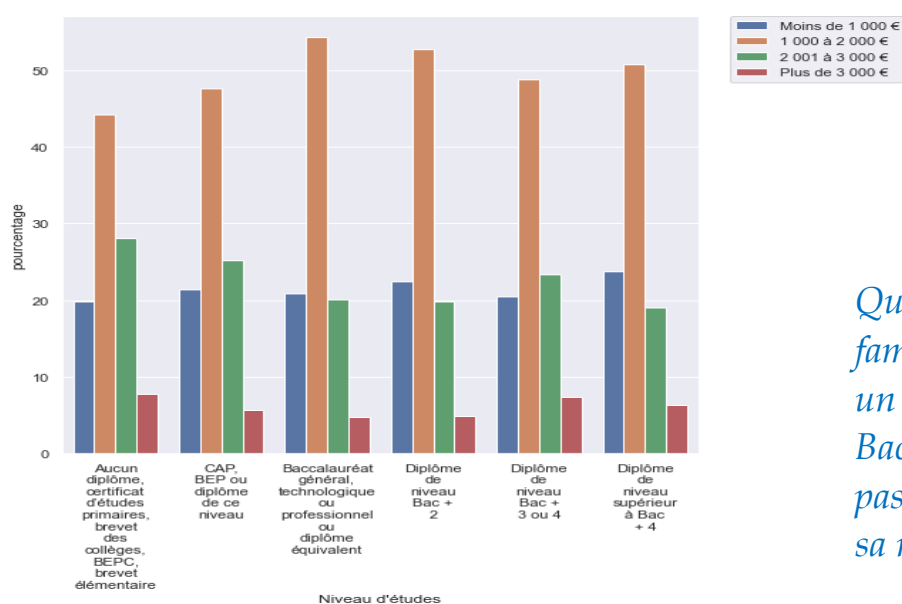


Croisement entre Ancienneté et revenus mensuels								
Ancienneté/revenus mensuels	Moins d'1 an	1 à 2 ans	3 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	Plus de 30 ans	Ensemble
Moins de 1 000 €	32,7 %	25,9 %	25,9 %	20,6 %	17,3 %	22,0 %	21,6 %	21,5 %
1 000 à 2 000 €	59,6 %	67,3 %	53,9 %	50,0 %	47,1 %	38,4 %	47,1 %	50,0 %
2 001 à 3 000 €	7,7 %	3,4 %	15,8 %	22,6 %	29,7 %	31,9 %	25,5 %	22,8 %
Plus de 3 000 €	0,0 %	3,4 %	4,3 %	6,8 %	5,9 %	7,8 %	5,9 %	5,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le revenu et le niveau de diplôme

Contrairement à ce qu'on aurait pu penser, le niveau de diplôme n'est pas une variable significative dans les différences salariales constatées chez les assistants familiaux. Que l'assistant familial ait obtenu un CAP/BEP ou un Bac +4, cela n'aura pas d'incidence sur sa rémunération, les uns et les autres gagnent sensiblement la même chose. La distinction salariale ne se fait pas à ce niveau-là.

Le revenu et le niveau de diplôme



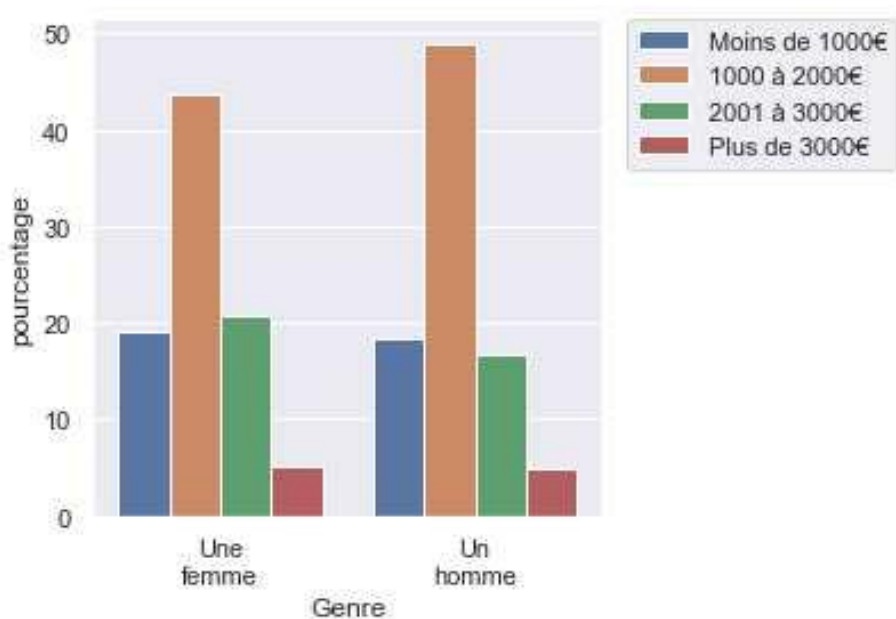
Que l'assistant familial ait obtenu un CAP/BEP ou un Bac +4, cela n'aura pas d'incidence sur sa rémunération

Niveau d'études/revenu mensuel	Pré-bac		Bac	Post-bac			
	Aucun diplôme, BEPC	CAP, BEP	Baccalauréat	Bac+2	Bac+3	Bac+4	Ensemble
Moins de 1000 €	19,8 %	21,4 %	20,9 %	22,5 %	20,5 %	23,8 %	21,3 %
1000 2000€	44,3 %	47,6 %	54,3 %	52,8 %	48,8 %	50,8 %	50,4 %
2001 3000€	28,1 %	25,2 %	20,1 %	19,9 %	23,4 %	19,0 %	22,7 %
+ 3 000 €	7,8 %	5,7 %	4,8 %	4,8 %	7,3 %	6,3 %	5,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le niveau de salaire et le genre : une différence ?

Il n'existe pas de différence salariale entre les hommes et les femmes assistants familiaux. La variable genre n'est pas ici significative des différences de salaire observées.

Croisement entre le revenu et le genre de l'assistant familial



Croisement entre revenus et Genre					
Revenus	- de 1 000 €	1 000 à 2 000 €	2 001 à 3 000 €	+ de 3 000 €	Total
Une femme	21,5 %	49,4 %	23,4 %	5,8 %	100 %
Un homme	20,7 %	55,0 %	18,8 %	5,5 %	100 %

Les trois variables les plus importantes par rapport au revenu

LE REVENU DE L'ASSISTANT FAMILIAL: 3 VARIABLES SIGNIFICATIVES



1^{ère} Variable : Nombre de places d'agrément

0,326 V de Cramer



2^{ème} Variable : Perception de la rémunération

0,18 V de Cramer



3^{ème} Variable : Ancienneté

0,112 V de Cramer



Sur l'ensemble de l'analyse, nous remarquons que trois variables sont particulièrement significatives par rapport au revenu.

La variable déterminante est bien évidemment *le nombre de places d'agrément*. En effet, en fonction du nombre d'enfants confiés, le salaire de l'assistant familial ne sera pas le même. Plus l'assistant familial a un nombre d'enfants confiés important à son domicile, plus son salaire sera conséquent.

La deuxième variable intéressante concernant *le salaire est la perception* de celui-ci. En effet, on constate une corrélation entre le montant du salaire et la satisfaction exprimée. Les salaires les plus faibles engendrent les plus fortes insatisfactions et l'augmentation du salaire amoindrit celle-ci.

La troisième variable significative est *l'ancienneté*, c'est-à-dire le nombre d'années d'exercice du métier. On note que les assistants familiaux ayant une plus grande expertise du métier sont aussi ceux qui ont les salaires les plus importants ; ceux qui débutent dans le métier ont le plus souvent les salaires les plus faibles.

IV. Les conditions psychosociales

a) L'impact du métier sur la vie familiale

De nombreuses recherches montrent que la relation travail-famille varie en fonction des sociétés ; qu'elle se décline de façon différente selon des variables, notamment le genre et les situations personnelles de la vie conjugale et familiale (Fusulier, Tremblay, 2013). Le fait de jongler avec des impératifs professionnels et familiaux parfois contradictoires peut fragiliser les personnes sur le marché du travail et induire une souffrance au travail en développant le sentiment de ne pouvoir combiner les deux sphères de manière satisfaisante. Ces questions se trouvent au carrefour de plusieurs évolutions et transformations du marché du travail et des mutations familiales contemporaines. Ainsi, l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale est devenue un enjeu de société (Fusulier, 2012), aussi bien dans le choix des orientations scolaires¹⁶ (Hoibian, Millot, 2018) que dans l'expression de la qualité de vie au travail.

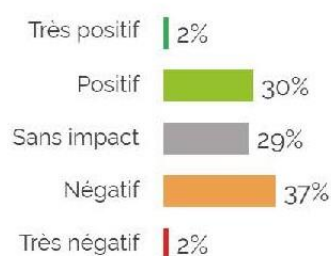
L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale est devenue un enjeu de société, aussi bien dans le choix des orientations scolaires que dans l'expression de la qualité de vie au travail.

Est-ce que la vie de famille peut avoir un impact sur la carrière professionnelle ? C'est la question qui a été posée dans le cadre d'une enquête internationale à plus de 20 574 personnes âgées de 16 à 75 ans en 2022 dans plus de 30 pays par IPSOS et le Global Institute for Women's Leadership du King's College de Londres. Pour 36 % des femmes interrogées dans le monde en 2022, faire passer sa vie de famille avant sa vie professionnelle est un frein pour leur carrière contre 19 % pour les hommes. En France, l'enquête *via* la plateforme en ligne Global Advisor constate des chiffres sensiblement similaires, puisque 37 % des femmes estiment que leur vie de famille peut être un facteur de blocage à leur carrière contre 22 % des hommes. Ainsi, la perception de l'articulation entre vie de famille et vie professionnelle est plutôt négative (IPSOS, 2022).

Qu'en est-il quand le milieu professionnel se juxtapose au milieu familial, comme c'est le cas chez les assistants maternels et les assistants familiaux ? La question posée est alors inversée, elle ne mesure pas l'impact de la famille sur la carrière mais bien l'inverse, les impacts de l'exercice du métier sur la vie familiale. Ainsi, il a été demandé aux assistants familiaux de mesurer l'impact de leur métier sur leur vie de famille, à partir de 5 catégories de réponses en allant du très positif au très négatif.

¹⁶ En 2018, une étude du Crédoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) estime que 80 % des jeunes se tournent vers leurs parents pour évoquer leur avenir professionnel en les considérant comme leurs interlocuteurs principaux – bien devant les professeurs et conseillers d'orientation (52 % d'entre eux).

Impact de votre métier sur votre vie familiale



Source : *Première analyse Baromètre, Vousecoute, 2022*

Les impacts du métier sur la vie de famille se répartissent de façon à peu près équilibrée entre trois catégories de réponse : des impacts négatifs, des impacts positifs ou aucun impact. 37 % estiment que les impacts de leur métier sont négatifs sur leur vie de famille, 32 % que les impacts sont plutôt positifs et 29 % qu'il n'y a pas d'impact.

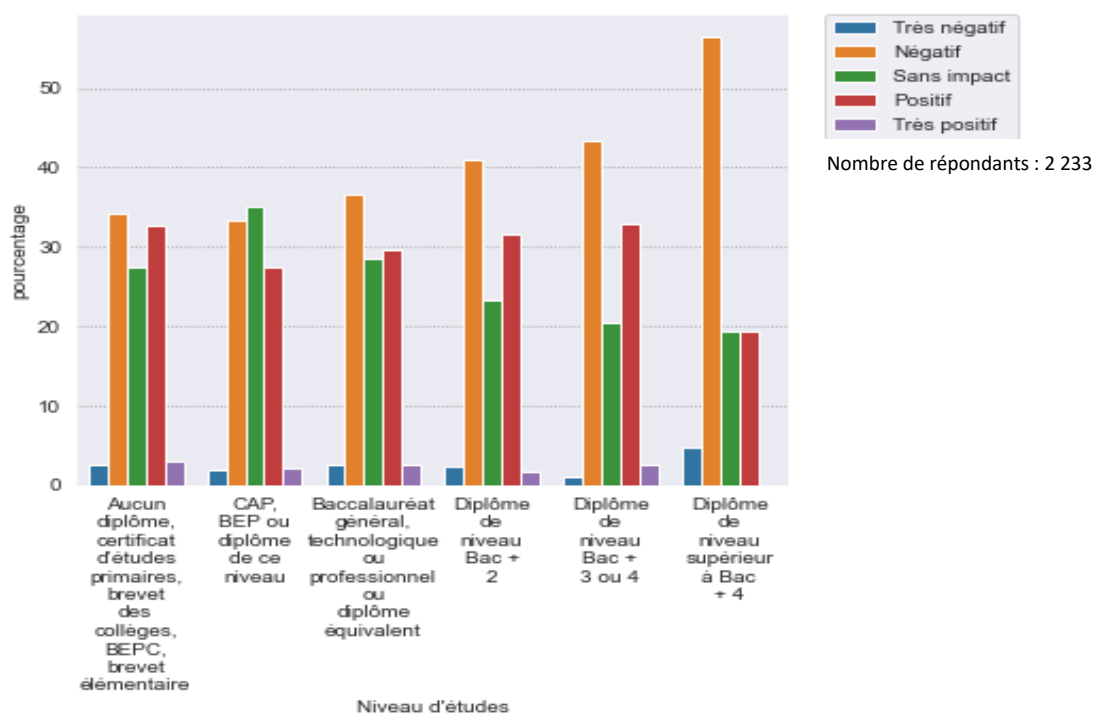
Afin de mieux comprendre sociologiquement qui sont les assistants familiaux concernés par ces trois groupes, nous allons procéder au croisement de différentes variables.

L'impact du métier sur la vie familiale selon le niveau de diplôme

Il y a une corrélation entre ces variables en fonction du niveau de diplôme. Les assistants familiaux les plus diplômés sont ceux qui estiment de façon plus négative les impacts du métier sur leur vie de famille, alors que ceux qui sont sans diplôme ont une vision plus positive des répercussions de leur profession sur leur famille. 56,4 % des bac+4 estiment que les impacts sont négatifs contre 34,2 % pour ceux qui sont sans diplôme. Non seulement les plus diplômés sont ceux qui sont les plus nombreux à exprimer des impacts négatifs, mais ce sont aussi ceux qui expriment des impacts positifs le plus faiblement : 19,4 % contre 32,6 % pour les sans diplômes.

Les assistants familiaux les plus diplômés sont ceux qui estiment de façon plus négative les impacts du métier sur leur vie de famille

Croisement entre « Quel est l'impact de votre métier sur votre vie familiale ? » et « Niveau de diplôme »

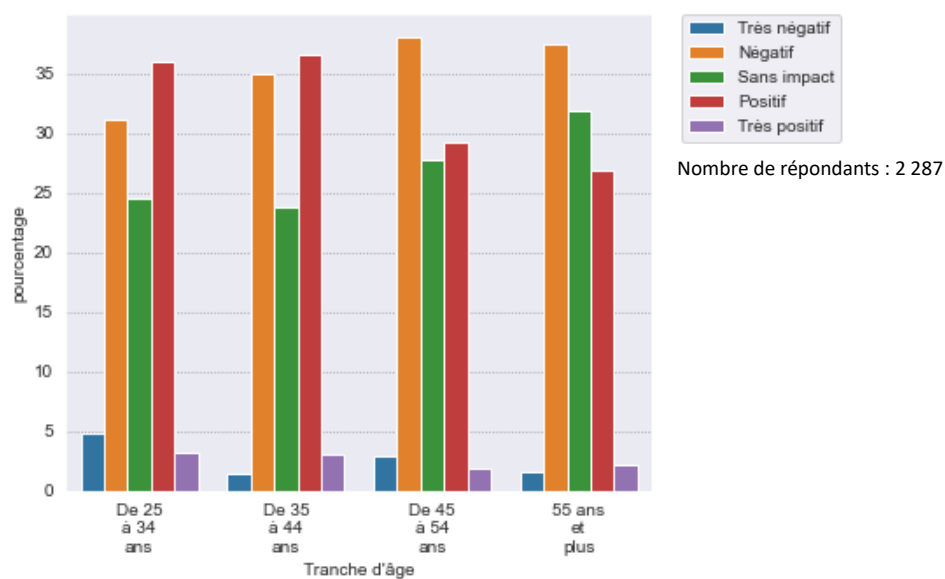


Impact sur la vie de famille/Niveau d'études	Aucun diplôme, certificat d'études, BEPC	CAP, BEP	Baccalauréat	Bac + 2	Bac + 3 ou 4	Bac + 4	Ensemble
Très négatif	2,6 %	2,0 %	2,6 %	2,4 %	1,0 %	4,8 %	2,3 %
Négatif	34,2 %	33,4 %	36,7 %	41,0 %	43,3 %	56,5 %	37,3 %
Sans impact	27,5 %	35,0 %	28,6 %	23,4 %	20,4 %	19,4 %	28,7 %
Positif	32,6 %	27,4 %	29,6 %	31,6 %	32,8 %	19,4 %	29,5 %
Très positif	3,1 %	2,2 %	2,6 %	1,7 %	2,5 %	0,0 %	2,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'impact du métier sur la vie familiale selon la tranche d'âge

Si les assistants familiaux les plus diplômés sont les plus critiques, les plus âgés le sont tout autant. En effet, plus l'âge de l'assistant familial augmente, plus le sentiment de vivre des effets négatifs sur sa vie de famille dus à son activité augmente. Ce sont les plus jeunes qui expriment le plus des effets positifs de l'activité, 36,1 % pour les 25-34 ans contre 26,8 % pour les 55 ans et plus.

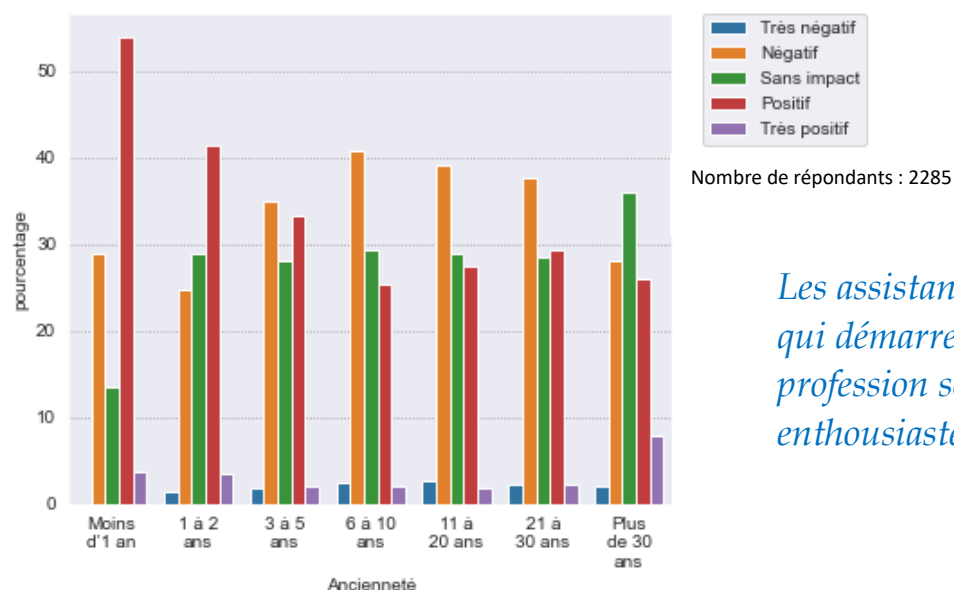
Croisement entre « Quel est l'impact de votre métier sur votre vie familiale ? » et « Tranche d'âge »



Impact sur la vie de famille/Tranche d'âge	De 25 à 34 ans	De 35 à 44 ans	De 45 à 54 ans	55 ans et plus	Ensemble
Très négatif	4,9 %	1,5 %	3,0 %	1,6 %	2,2 %
Négatif	31,1 %	35,0 %	38,0 %	37,5 %	37,1 %
Sans impact	24,6 %	23,9 %	27,8 %	31,8 %	28,6 %
Positif	36,1 %	36,5 %	29,3 %	26,8 %	29,7 %
Très positif	3,3 %	3,0 %	2,0 %	2,2 %	2,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

L'impact du métier sur la vie familiale selon l'ancienneté

Croisement entre « Quel est l'impact de votre métier sur votre vie familiale ? » et
« Ancienneté »



*Les assistants familiaux
qui démarrent dans la
profession sont les plus
enthousiastes*

Impact sur la vie de famille/Ancienneté	Moins d'1 an	1 à 2 ans	3 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	Plus de 30 ans	Ensemble
Très négatif	0,0 %	1,4 %	1,9 %	2,4 %	2,7 %	2,2 %	2,0 %	2,2 %
Négatif	28,8 %	24,8 %	34,9 %	40,8 %	39,1 %	37,7 %	28,0 %	37,2 %
Sans impact	13,5 %	29,0 %	28,0 %	29,3 %	28,8 %	28,5 %	36,0 %	28,6 %
Positif	53,8 %	41,4 %	33,2 %	25,4 %	27,5 %	29,4 %	26,0 %	29,8 %
Très positif	3,8 %	3,4 %	2,1 %	2,1 %	1,9 %	2,2 %	8,0 %	2,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Les assistants familiaux qui démarrent dans la profession sont les plus enthousiastes, ils sont les plus nombreux à considérer vivre des effets positifs de leur métier (53,8 % contre 26 % de ceux qui ont plus de 30 ans d'expérience). Plus le nombre d'années augmente, plus l'enthousiasme chute (les deux variables sont corrélées). Ceux qui ont une expérience moyenne (entre 6 à 10 ans et 11 à 20 ans), sont les plus critiques et considèrent davantage les effets négatifs du métier sur leur vie familiale que les effets positifs. Cela s'atténue pour les plus de 30 ans d'expérience, qui ont une autre vision du métier et sont en fin de carrière et souvent en fin de mesure de placement de l'enfant accueilli.

L'impact du métier sur la vie familiale selon le genre

L'ensemble des recherches montre l'impact négatif de la vie de famille sur la carrière des femmes et les freins que cela occasionne dans leur parcours professionnel. Les femmes déclarent davantage que les hommes que le fait d'avoir des enfants a eu un impact négatif sur leur carrière quel que soit le diplôme ou la profession exercée (Samuel, Martiskainen De Koenigswarter, Vilter, 2012 ; ministère de l'Enseignement supérieur, 2018). Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et de la parentalité entre les femmes et les hommes lors d'une enquête, en 2019, constate que sur 70 % des salariés, 84 % des femmes et 57 % des hommes estiment que la parentalité est davantage un frein à la carrière pour les femmes que pour les hommes (ministère de l'Égalité, 2019). Selon l'enquête, « les femmes reconnaissent un impact négatif de la maternité sur fond de sexisme ambiant souvent fort » et elles déclarent en moindre proportion que les hommes être satisfaites de leur investissement dans leur vie privée. L'étude « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes » révèle également des effets distincts de la parentalité sur la carrière selon le genre (Bentoudja, Razafindranovona, 2020). Tandis que les femmes (salariées ou anciennement salariées, âgées de 25 à 49 ans) ayant des responsabilités familiales (un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans) sont moins souvent en emploi (76 %) que celles qui n'en ont pas (84 %), chez les hommes c'est l'inverse : ceux ayant des responsabilités familiales sont plus nombreux à avoir un travail (91 %) que les autres (82 %).

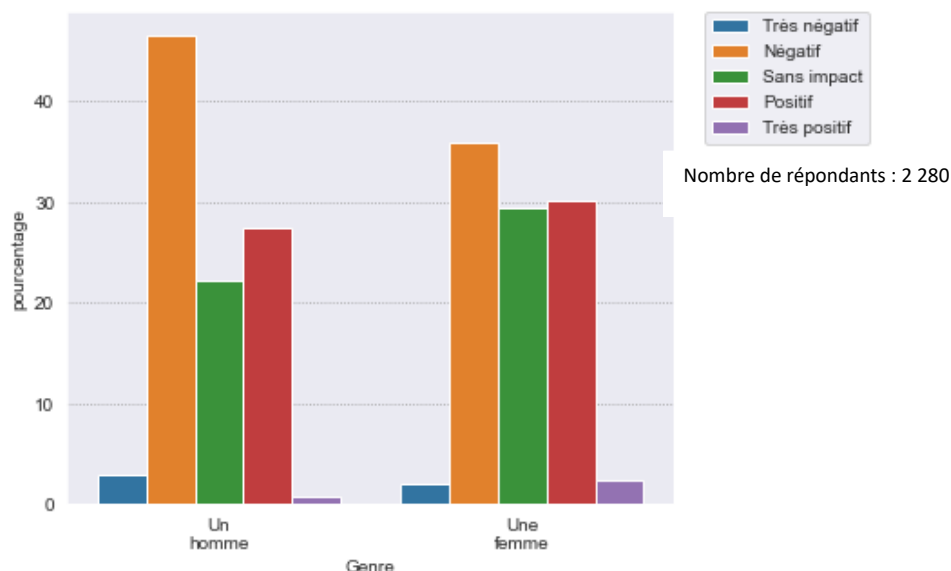
Qu'en est-il quand la femme exerce son activité à la maison ? Est-ce qu'elle estime là aussi dans la sphère privée vivre des impacts négatifs, cette fois-ci non pas sur sa carrière, mais sur sa vie familiale ?

Le graphique ci-dessous est très éclairant. On constate que les hommes assistants familiaux sont plus nombreux à considérer les impacts négatifs de leur activité sur leur vie de famille (46,6 %) que les impacts positifs, à l'opposé des femmes (35,9 %), qui sont plus nombreuses à considérer les aspects positifs de leur activité (32,6 % en tout). Ce résultat est tout à fait intéressant et doit être corrélé à la fois au processus de socialisation et au lieu d'exercice de l'activité qui est le domicile de l'assistant familial. Le domicile est considéré depuis des siècles comme un lieu privé, préservé, identifié à la sphère de l'intime, et renvoyé dans l'imaginaire collectif, encore aujourd'hui, à un domaine davantage réservé à la femme. De par l'éducation reçue, la socialisation des jeunes filles (Dafflon Novelle, 2006), la transmission des rôles genrés et une distinction des tâches domestiques et des lieux d'exercices (intérieur/extérieur¹⁷), et du fait aussi de l'exercice d'une activité professionnelle à domicile – le plus souvent associée à des métiers dits féminins (comme assistant maternel ou assistant familial) –, il apparaît alors plus « facile » pour les femmes que pour les hommes, d'identifier des aspects positifs de leur activité sur leur vie de famille, puisqu'elles ont pour habitude de concilier les deux aspects depuis des décennies et peuvent donc davantage relativiser les impacts négatifs.

¹⁷ « 80 % des femmes font la cuisine ou le ménage au moins une heure chaque jour, contre 36 % des hommes. Depuis 2003, l'évolution du partage des tâches dans la sphère privée semble au point mort. Une analyse d'Anne Brunner, de l'Observatoire des inégalités. » « Le partage des tâches domestiques et familiales ne progresse pas », Observatoire des inégalités, 5 mai 2020, www.inegalites.fr

Ce qui a été jusqu'alors présenté comme un inconvénient majeur dans l'analyse des trajectoires professionnelles des femmes s'inverse dans ce cadre spécifique et devient davantage une force dans la manière de considérer leur métier.

Croisement entre « Quel est l'impact de votre métier sur votre vie familiale ? » et « Genre »



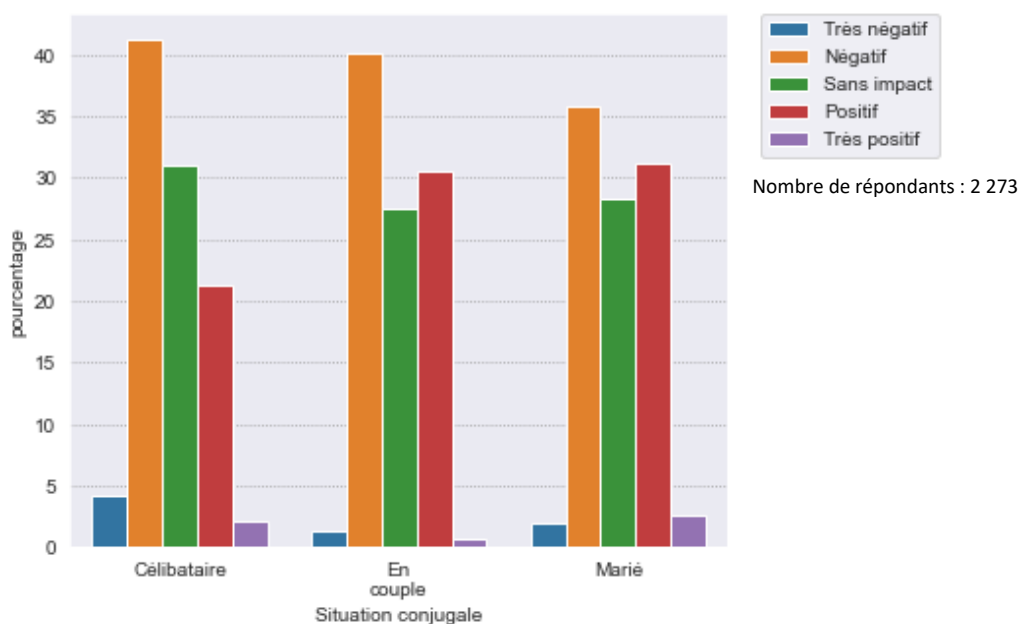
Impact sur la vie de famille/Genre	Un homme	Une femme	Ensemble
Très négatif	3,0 %	2,1 %	2,2 %
Négatif	46,6 %	35,9 %	37,1 %
Sans impact	22,2 %	29,4 %	28,6 %
Positif	27,4 %	30,1 %	29,8 %
Très positif	0,8 %	2,5 %	2,3 %
Total	100 %	100 %	100 %

L'impact du métier sur la vie familiale selon la situation conjugale

Le statut conjugal est une variable intéressante car les analyses sociologiques montrent que le mariage est souvent prédictif de davantage de stabilité, de réussite professionnelle et qu'au contraire la monoparentalité est une source de tension et de difficulté, avec des réseaux de soutien le plus souvent complexes (Neyrand, Rossi, 2007). Certains assistants familiaux célibataires qui vivent sans conjoint au domicile, élèvent donc seuls les enfants confiés avec leurs propres enfants et n'ont donc pas de relais « marital » possible en s'appuyant sur leur conjoint de temps en temps pour souffler ou pour les soulager. On le sait, les conjoints sont souvent sollicités par les assistants familiaux pour les transports, les accompagnements, les courses, pour l'exercice d'activités au quotidien, qui viennent soutenir l'assistant familial dans la gestion de l'ensemble de ses démarches journalières. Ce manque de relais induit chez les célibataires un rythme plus soutenu sans réel moyen de souffler ou de s'organiser autrement.

L'activité professionnelle a alors un impact direct sur la vie de famille, qui apparaît bien plus lourde à gérer et une activité plus intense à effectuer. C'est en tout cas ce que reflètent les résultats. Pour 41,3 % des célibataires, les impacts du métier sont négatifs sur leur vie familiale contre 35,8 % pour les assistants familiaux mariés. Les assistants familiaux mariés sont plus nombreux à considérer les impacts positifs sur leur vie de famille (31,2 %) que les célibataires (21,4 %).

Croisement entre « Quel est l'impact de votre métier sur votre vie familiale ? » et « Situation conjugale »



Impact sur la vie familiale/Situation conjugale	Célibataire	En couple	Marié	Ensemble
Très négatif	4,3 %	1,3 %	2,0 %	2,2 %
Négatif	41,3 %	40,1 %	35,8 %	37,1 %
Sans impact	31,0 %	27,6 %	28,3 %	28,6 %
Positif	21,4 %	30,4 %	31,2 %	29,9 %
Très positif	2,1 %	0,6 %	2,6 %	2,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

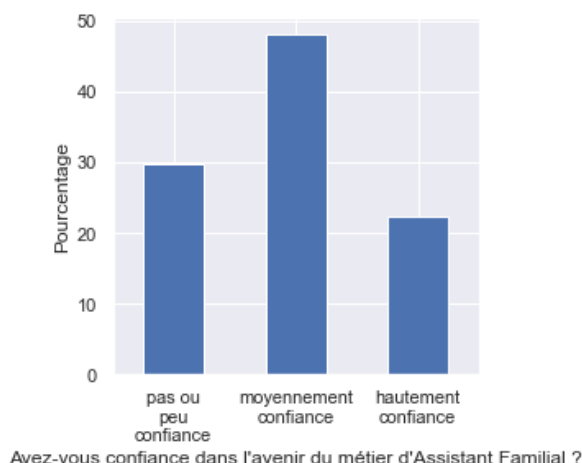
b) La confiance dans l'avenir de la profession

Est-ce que les assistants familiaux expriment de la confiance dans l'avenir de leur métier ? Nous leur avons posé la question avec une notation au départ de 1 à 10. Puis, pour l'analyse des

données, nous avons décidé de catégoriser les réponses en trois catégories de la manière suivante :

- Note de 0 à 3 : ceux qui n'ont pas ou peu confiance
- 4 à 6 : ceux qui ont moyennement confiance
- 7 à 10 : ceux qui ont hautement confiance

« Confiance dans l'avenir du métier d'Assistant familial ? »



Confiance dans l'avenir du métier d'Assistant familial ?	Pourcentage	Effectifs
Pas ou peu confiance	30 %	663
Moyennement confiance	48 %	1 072
Hautement confiance	22 %	497
Total	100 %	2 232

On constate que, majoritairement, les assistants familiaux ont moyennement confiance dans l'avenir du métier (48 %), 22,3 % ont hautement confiance et 29,7 % peu ou pas confiance. Cela signifie que quasiment 1/3 des assistants familiaux n'a pas ou peu confiance dans l'avenir professionnel de son métier. Qui sont-ils ? Pourquoi expriment-ils ce manque de confiance ?

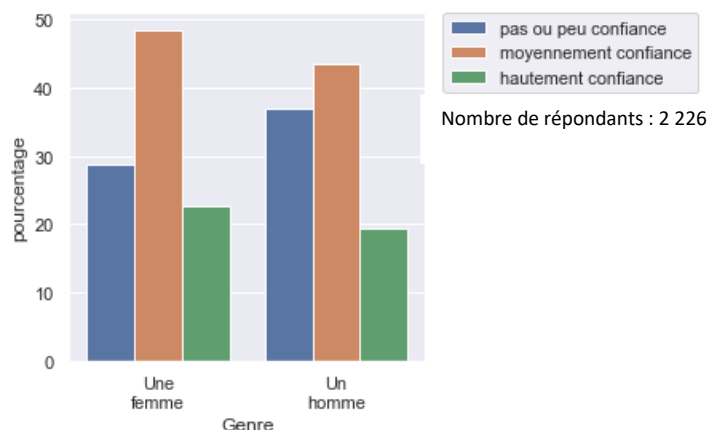
Nous allons tenter de répondre à ces deux questions afin d'éclairer le manque de confiance dans la profession. Ces éléments seront déterminants pour construire une confiance plus solide et trouver des leviers pour encourager le développement de la profession.

La confiance dans l'avenir de la profession selon le genre

La variable genre a une légère incidence dans l'expression de la confiance dans le métier. On se rend compte que les femmes ont davantage confiance que les hommes dans l'évolution de

leur métier car elles sont plus nombreuses à avoir moyennement et hautement confiance dans la profession que les hommes.

Confiance dans l'évolution du métier et Genre



Confiance dans l'évolution du métier/genre	Pas ou peu confiance	Moyennement confiance	Hautement confiance	Total
Une femme	28,7 %	48,6 %	22,7 %	100 %
Un homme	37,1 %	43,6 %	19,3 %	100 %

La confiance dans l'avenir de la profession selon l'âge

Le graphique est basé sur le tableau a) qui présente une analyse croisée en ligne. On observe des histogrammes inversés entre les catégories les plus jeunes et les catégories les plus âgées. Ainsi, la confiance dans le métier est davantage présente pour les plus jeunes (25-34 ans et 35-44 ans) et elle décroît avec l'âge, les plus âgés ayant le moins confiance dans l'avenir du métier (55 ans et +). Le tableau a) présente les pourcentages en colonne à partir de chaque catégorie de la confiance dans le métier croisé à l'âge.

Le second tableau (b) nous donne une lecture en ligne en fonction d'abord de la tranche d'âge et comment la confiance dans le métier varie en fonction de cette tranche d'âge étudiée. On constate alors que les plus jeunes (25-34 ans) sont ceux qui ont le plus haut niveau de confiance dans l'avenir du métier ; ils sont 31 % contre 17,7 % chez les plus de 55 ans. Ces derniers sont les plus nombreux à n'avoir pas ou peu confiance (34,1 %) contre 22,4 % pour les plus jeunes.

Face à ces différences, l'argument principal avancé par les assistants familiaux plus âgés est l'expérience du métier et donc la plus grande lucidité dont ils pourraient faire preuve face aux jeunes et débutants dans la profession, remplis d'espoirs et d'envies.

« Quand on est plus jeune, on peut espérer faire changer les services » (Marie, AF, 59 ans).

Les plus jeunes sont ceux qui ont le plus haut niveau de confiance dans l'avenir du métier

Ils estiment que l'exercice de la profession a changé, que les moyens financiers des départements se sont appauvris et que les conditions de travail se sont détériorées.

« Les moyens financiers des Conseils Départementaux étaient plus importants avant, aujourd'hui c'est moins important et il y a un *turn-over* très important chez les travailleurs sociaux. La qualité de l'accompagnement des AF a baissé et le nombre de jeunes à garder augmente. Au final, c'est la qualité de prise en charge qui a chuté » (Marie, AF, 59 ans).

Ces distinctions entre les jeunes et les plus âgés dans la profession sont très souvent associées à l'expérience et à la différence entre les débutants et les expérimentés, mais aussi comme nous venons de la voir à un côté plus confiant et optimiste opposé à un autre plus insatisfait glissant parfois vers du pessimisme. S'agit-il vraiment pour les plus âgés d'être plus réalistes que les jeunes pour aborder l'évolution de l'exercice du métier ou est-ce davantage une usure professionnelle qui abîme le regard porté sur l'activité, les attentes déçues et au final des relations professionnelles insatisfaisantes qui génèrent un regard acéré ?

Confiance dans l'évolution du métier et Tranche d'âge

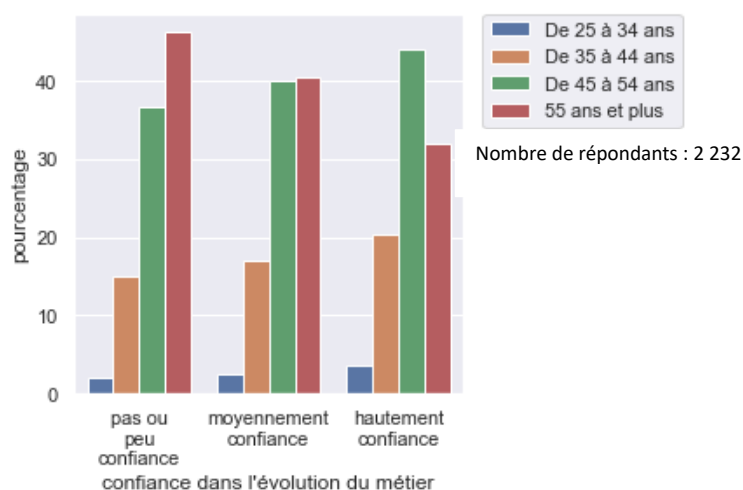


Tableau a) (% en colonne)

Confiance dans l'évolution du métier/tranche d'âge	Pas ou peu confiance	Moyennement confiance	Hautement confiance	Ensemble
De 25 à 34 ans	2,0 %	2,5 %	3,6 %	2,6 %
De 35 à 44 ans	15,1 %	17,0 %	20,3 %	17,2 %
De 45 à 54 ans	36,7 %	40,1 %	44,1 %	40,0 %
55 ans et plus	46,3 %	40,4 %	32,0 %	40,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau b) (% en ligne)

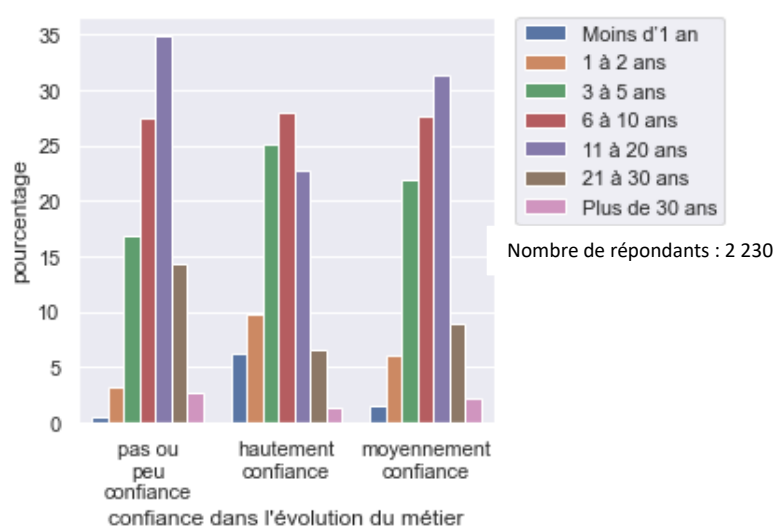
Confiance dans l'évolution du métier/tranche d'âge	Pas ou peu confiance	Moyennement confiance	Hautement confiance	Total
De 25 à 34 ans	22,4 %	46,6 %	31,0 %	100 %
De 35 à 44 ans	26,1 %	47,5 %	26,4 %	100 %
De 45 à 54 ans	27,2 %	48,2 %	24,6 %	100 %
55 ans et plus	34,1 %	48,2 %	17,7 %	100 %

La confiance dans l'avenir de la profession selon l'ancienneté

Plus les assistants familiaux sont jeunes dans l'exercice du métier, plus ils ont une grande confiance dans leur profession. Au bout de 3 à 5 ans d'exercice de l'activité, on constate une augmentation du pourcentage de ceux qui ont moins confiance dans leur profession (on passe de 3,2 % à 16,9 %), mais ceux qui ont moyennement confiance voire hautement confiance sont toujours plus nombreux.

La bascule vers un manque de confiance se fait à partir des 11 à 20 ans d'exercice, où le pourcentage de ceux qui ont peu ou pas confiance est plus important que celui des assistants qui ont moyennement et hautement confiance. 34,9 % des 11 à 20 ans d'expérience ont pas ou peu confiance dans leur métier, les 21 à 30 ans d'expérience ont aussi peu confiance dans leur profession.

Confiance dans l'évolution du métier et Ancienneté



Croisement entre confiance dans l'évolution du métier et Ancienneté				
Confiance dans l'évolution du métier/Ancienneté	Pas ou peu confiance	Moyennement confiance	Hautement confiance	Ensemble
Moins d'1 an	0,5 %	1,6 %	6,2 %	2,3 %
1 à 2 ans	3,2 %	6,2 %	9,9 %	6,1 %
3 à 5 ans	16,9 %	21,9 %	25,2 %	21,2 %
6 à 10 ans	27,5 %	27,7 %	28,0 %	27,7 %
11 à 20 ans	34,9 %	31,4 %	22,7 %	30,5 %
21 à 30 ans	14,4 %	9,0 %	6,6 %	10,0 %
Plus de 30 ans	2,7 %	2,2 %	1,4 %	2,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

La confiance dans l'avenir de la profession selon le nombre de places d'agrément

La confiance dans le métier varie en fonction du nombre de places d'agrément en accueil familial. Ainsi, on constate que plus l'assistant familial a un nombre de places élevé, c'est-à-dire 3 places, moins il a confiance dans l'évolution du métier (tableau a). À l'inverse, les assistants familiaux qui ont une seule place d'agrément sont ceux qui sont les moins nombreux à ne pas ou peu avoir confiance, et ce sont ceux qui ont une haute confiance dans l'avenir du métier (tableau b).

Ce manque de confiance repérable dans les familles d'accueil avec une configuration familiale large avec 2 voire 3 enfants confiés, peut s'expliquer par une surcharge de travail. L'augmentation du nombre de places est aussi une multiplication du nombre de rendez-vous selon les enfants, du nombre d'équipes également. L'assistant familial peut se retrouver à avoir 2 voire 3 équipes, et donc une augmentation des déplacements, des rendez-vous et aussi des difficultés.

Si l'augmentation du nombre de places est aussi une augmentation du revenu de l'assistant familial, c'est en même temps davantage de problèmes à gérer

Les assistants familiaux expliquent subir la pression de certains départements face à la gestion des places et au manque de places en famille d'accueil. Cette situation favoriserait les demandes d'extensions d'agrément afin de répondre au problème de places pour les enfants. Si l'augmentation du nombre de places est aussi une augmentation du revenu de l'assistant familial, c'est en même temps davantage de problèmes à gérer.

« C'est déjà compliqué avec un, je culpabiliserais si j'en avais 2 ou 3... Mais j'ai plein de collègues qui ne comprennent pas ma position et qui me disent, "mais pourquoi tu ne demandes pas une 2^e ou une 3^e place ?"... Mais cette politique des CD elle impacte

directement la vie personnelle des AF... On subit les choses... on a de plus en plus d'enfants avec des problématiques psy de plus en plus grandes... » (Marie, AF, 59 ans).

Confiance dans l'évolution du métier et Nombre de places d'agrément

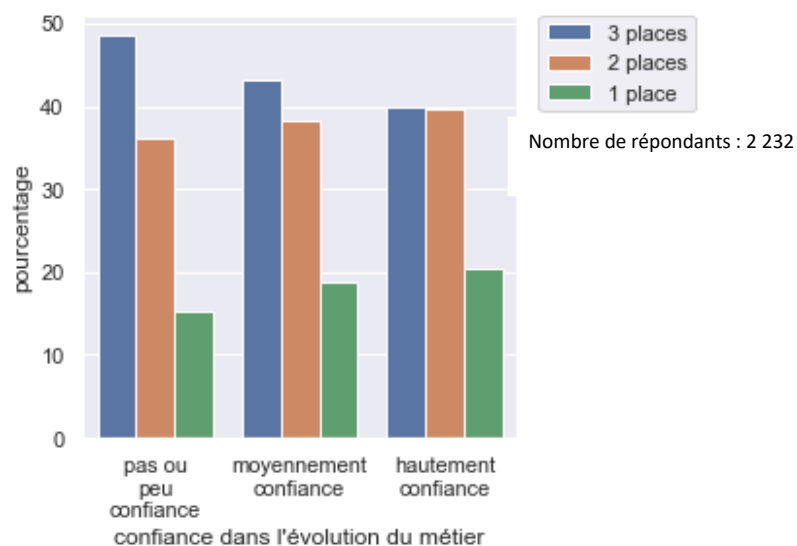


Tableau a) % en colonne

Confiance dans l'évolution du métier/nombre de places d'agrément	Pas ou peu confiance	Moyennement confiance	Hautement confiance	Ensemble
3 places	48,6 %	43,1 %	39,8 %	44,0 %
2 places	36,0 %	38,2 %	39,6 %	37,9 %
1 place	15,4 %	18,8 %	20,5 %	18,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

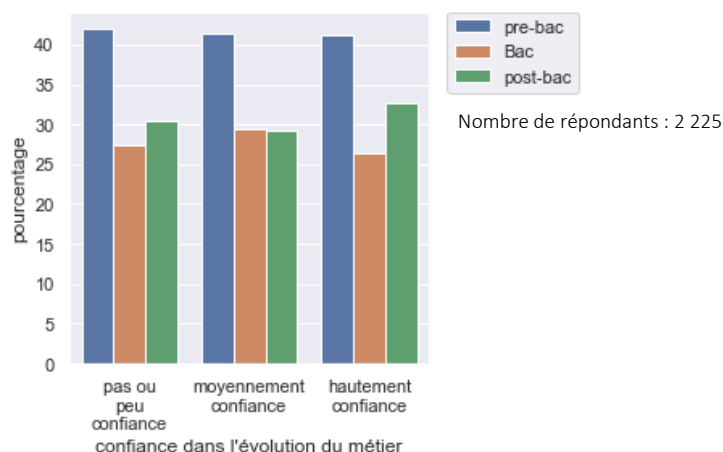
Tableau b) % en ligne

Confiance dans l'évolution du métier/nombre de places d'agrément	Pas ou peu confiance	Moyennement confiance	Hautement confiance	Total
3 places	32,8 %	47,0 %	20,2 %	100 %
2 places	28,3 %	48,4 %	23,3 %	100 %
1 place	25,2 %	49,6 %	25,2 %	100 %

La confiance dans l'avenir de la profession selon le niveau de diplôme

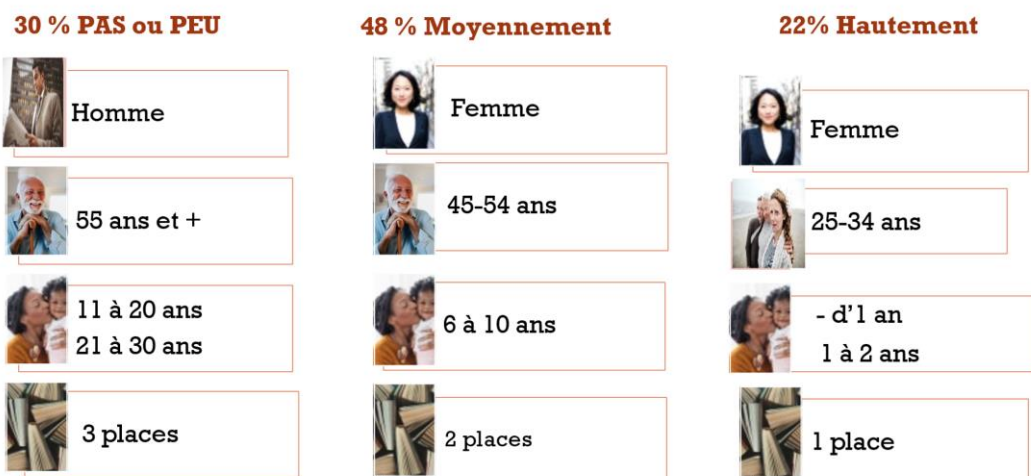
La variable niveau de diplôme n'est pas une variable significative du manque de confiance dans le métier. En effet, quel que soit le niveau de diplôme – pré-bac, bac ou post-bac –, la répartition entre les trois catégories de confiance, pas ou peu confiance, moyennement confiance et hautement confiance sont équivalentes. Il n'y a pas réellement de différence puisque chaque catégorie de diplôme se répartit de façon équivalente.

Confiance dans l'évolution du métier et Niveau de diplôme



Confiance dans l'évolution du métier/niveau de diplôme	Pas ou peu confiance	Moyennement confiance	Hautement confiance	Ensemble
pré-bac	42,0 %	41,4 %	41,1 %	41,5 %
Bac	27,5 %	29,4 %	26,3 %	28,1 %
post-bac	30,5 %	29,2 %	32,6 %	30,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

QUI A CONFIANCE DANS LE METIER?



Est-ce que les assistants familiaux ont confiance dans leur métier ? À partir de l'analyse de l'ensemble des variables, nous avons déterminé trois catégories d'assistants familiaux :

Ceux qui ont hautement confiance dans métier (22 %), ceux qui ont moyennement confiance (48 %) et ceux qui n'ont pas ou peu confiance (30 %). Nous allons maintenant voir le profil de chaque catégorie à partir des variables qui sont le plus représentées.

Pour ceux qui ont hautement confiance dans l'avenir de leur métier, on constate que ce sont essentiellement des femmes qui sont les plus jeunes puisqu'elles sont âgées de 25 à 34 ans, elles débutent dans la profession puisqu'elles ont moins d'un an d'exercice voire de un à deux ans et elles n'ont qu'une seule place, c'est-à-dire qu'elles accueillent un seul enfant. Nous verrons que ce dernier élément est capital dans l'expression d'un bien-être au travail.

Pour ceux qui ont moyennement confiance dans l'évolution de leur métier, on constate que ce sont plus généralement des femmes âgées de 45 à 54 ans, qui ont entre six à dix ans d'expérience professionnelle avec un agrément pour deux places.

Pour ceux qui ont peu voire pas confiance dans l'évolution de leur métier, on constate qu'il s'agit davantage des hommes et des femmes qui sont plutôt âgés de 55 ans et plus ; ils ont une expérience significative dans l'activité entre 11 à 20 ans voire au-delà et la plupart ont trois places d'agrément, c'est-à-dire qu'ils accueillent trois enfants à leur domicile.

Les variables significatives de la « Confiance dans l'avenir du métier¹⁸ »

CONFIANCE DANS LE METIER : 4 VARIABLES SIGNIFICATIVES

	1^e Variable : Ancienneté • 0,15
	2^e Variable : Tranche d'âge • 0,067
	3^e Variable : Genre • 0,051
	4^e Variable : Nombre de place d'agrément • 0,039



À partir de l'ensemble des croisements, on constate que 4 variables sont significatives dans la confiance dans le métier. Ainsi plus l'ancienneté augmente, plus l'âge augmente et plus le nombre de places augmente, moins l'assistant familial aura confiance dans l'avenir de son métier.

La variable genre montre des différences de confiance dans l'avenir du métier en fonction du sexe, les hommes étant plus critiques que les femmes et exprimant moins de confiance à l'égard du métier. Cette distinction s'explique par le processus complexe dans lequel les hommes entrent dans le métier et leurs difficultés à se faire accepter en tant que tels par les équipes plutôt féminines.

Certains hommes expliquent que « pour les hommes, on va leur placer des ados plus problématiques que pour les femmes, plutôt les situations dites complexes. » (Benoît, AF, 56 ans).

Plus l'ancienneté augmente, plus l'âge augmente et plus le nombre de places augmente, moins l'assistant familial aura confiance dans l'avenir de son métier

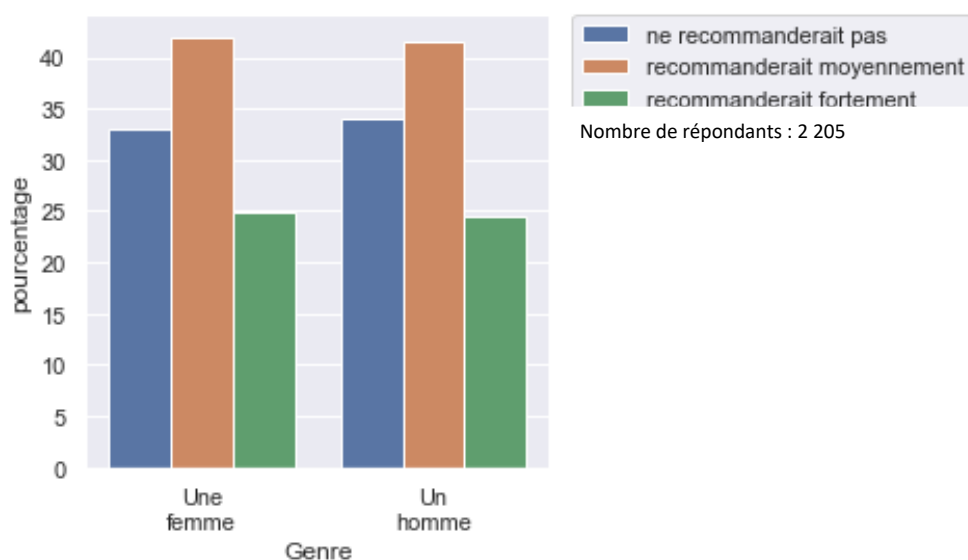
¹⁸ Tableau complet des variables significatives en annexe.

c) Recommander le métier d'assistant familial

Recommanderiez-vous le métier d'assistant familial à une autre personne ?

Recommander le métier selon le genre

Recommandation du métier et Genre

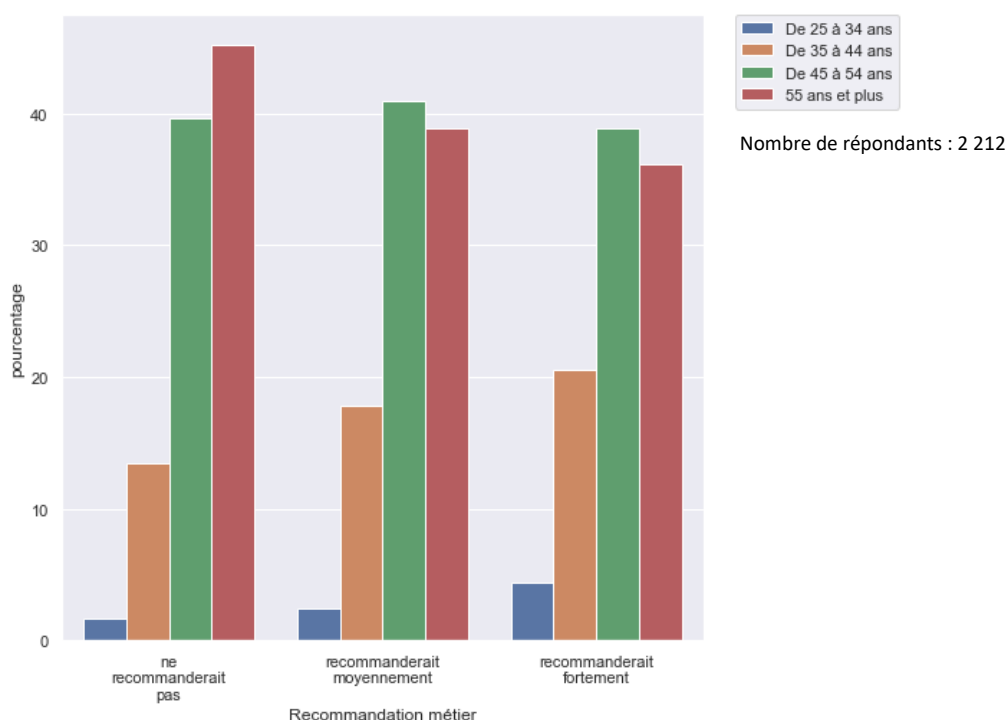


Il n'y a pas de corrélation entre les variables genre et recommandation du métier. Que l'assistant familial soit un homme ou une femme, 42 % recommanderaient moyennement la profession d'assistant familial. Un tiers ne recommanderait pas l'exercice de ce métier.

Recommandation du métier/genre	Ne recommanderait pas	Recommanderait moyennement	Recommanderait fortement	Total
Une femme	33,0 %	42,0 %	25,0 %	100 %
Un homme	34,1 %	41,5 %	24,4 %	100 %

Recommander le métier selon l'âge

Recommandation métier et Tranche d'âge

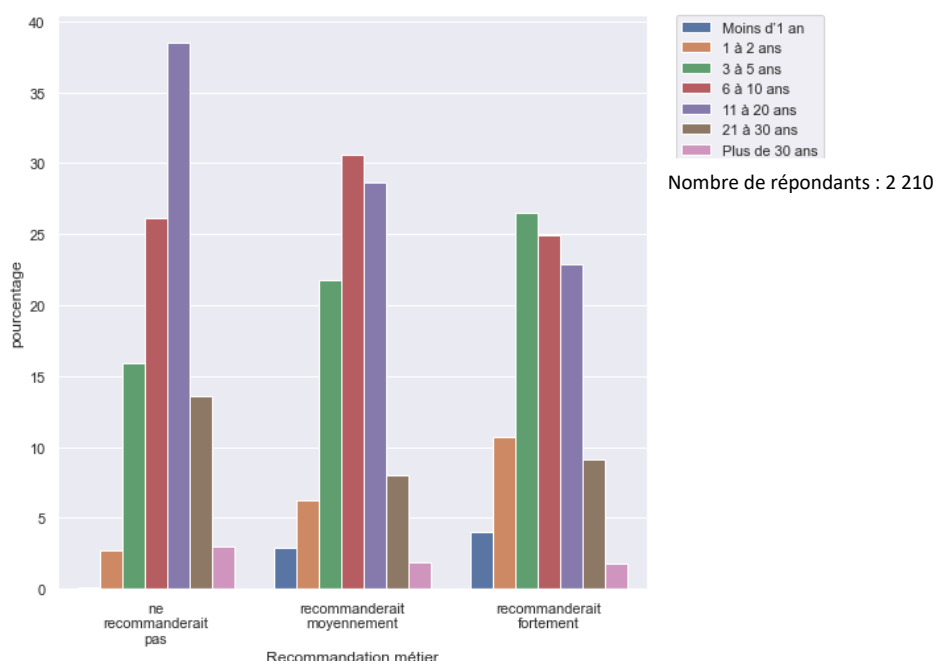


Il existe une corrélation entre la tranche d'âge des assistants familiaux et la manière dont ils recommanderaient leur profession. Plus les assistants familiaux sont âgés, moins ils recommanderaient leur activité (37,3 % pour les 55 ans et + contre 20,7 % pour les 25-34 ans). Ce sont les plus jeunes qui sont les plus enclins à recommander fortement leur profession (41,4 % des 25-34 ans contre 22,2 % des + de 55 ans).

Recommandation métier/tranche d'âge	Ne recommanderait pas	Recommanderait moyennement	Recommanderait fortement	Total
De 25 à 34 ans	20,7 %	37,9 %	41,4 %	100 %
De 35 à 44 ans	26,3 %	43,8 %	30,0 %	100 %
De 45 à 54 ans	33,0 %	42,8 %	24,2 %	100 %
55 ans et plus	37,3 %	40,4 %	22,3 %	100 %

Recommander le métier selon l'ancienneté

Recommandation du métier et Ancienneté



Est-ce que l'expression d'une recommandation d'exercer l'activité professionnelle de l'assistant familial est corrélée à l'ancienneté dans le métier ? Si la recommandation d'exercer le métier est corrélée à l'âge des assistants familiaux, on observe qu'elle l'est aussi avec l'ancienneté dans le métier.

Les assistants familiaux débutant dans la profession sont les plus favorables au métier, ce sont les plus nombreux à recommander fortement l'exercice de leur activité

Ces résultats font donc écho à ceux concernant l'âge des assistants familiaux. Ainsi, les assistants familiaux débutant dans la profession sont les plus favorables au métier, ce sont les plus nombreux à recommander fortement l'exercice de leur activité avec 44 %, contre 20,4 % chez les experts dans le métier. Ceux qui ont plus de 30 ans d'activité, à l'opposé, sont seulement 20,4 % (c'est-à-dire deux fois moins que les débutants) à recommander fortement l'activité ; ils sont en revanche les plus nombreux à ne pas recommander cette activité : 44,9 % (le pourcentage le plus élevé), contre 2 % chez les débutants (le pourcentage le plus faible). Les débutants dans le métier sont aussi le plus souvent les plus jeunes et ils vivent au sein de leur vie de famille avec leurs propres enfants encore petits.

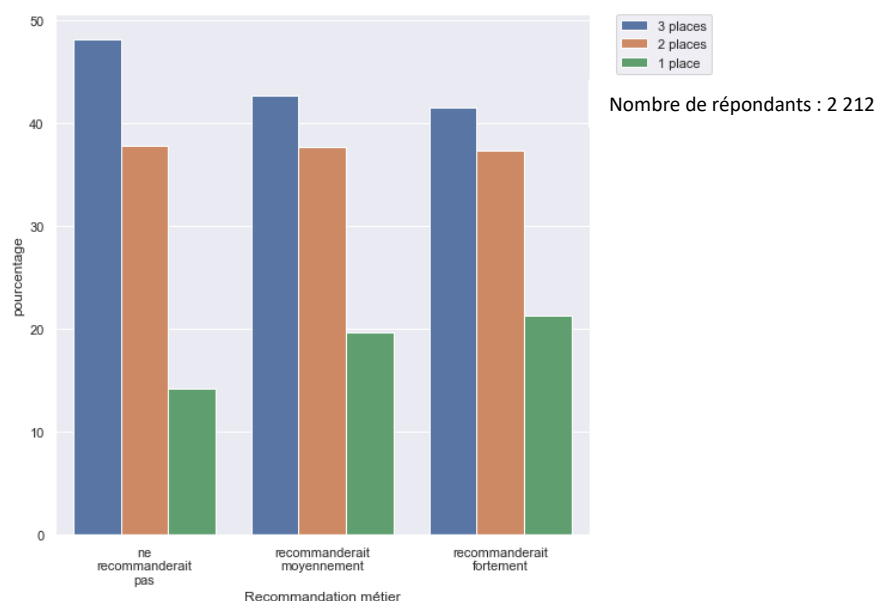
Recommandation métier/ancienneté	Ne recommanderait pas	Recommanderait moyennement	Recommanderait fortement	Total
Moins d'1 an	2,0 %	54,0 %	44,0 %	100 %
1 à 2 ans	14,6 %	42,3 %	43,1 %	100 %
3 à 5 ans	25,2 %	43,3 %	31,5 %	100 %
6 à 10 ans	31,4 %	46,2 %	22,4 %	100 %
11 à 20 ans	42,0 %	39,3 %	18,7 %	100 %
21 à 30 ans	44,6 %	33,0 %	22,3 %	100 %
Plus de 30 ans	44,9 %	34,7 %	20,4 %	100 %

Une recommandation du métier selon le nombre de places d'agrément

Est-ce qu'en fonction du nombre de places d'agrément, les assistants familiaux recommandent leur métier différemment ? On constate une corrélation entre le nombre de places d'agrément et la recommandation du métier.

En effet, moins l'assistant familial a d'enfants confiés, plus il exprimera une forte recommandation de son métier (29 % lorsqu'ils ont 1 place et 23 % lorsqu'ils ont 3 places). Au contraire, plus il aura un agrément avec un nombre de places élevé (3 places), moins il recommandera l'exercice de son métier (36,2 % pour 3 places contre 25,8 % pour 1 place).

Recommandation métier et Nombre places d'agrément



Recommandation métier/nombre de places d'agrément	Ne recommanderait pas	Recommanderait moyennement	Recommanderait fortement	Total
3 places	36,2 %	40,4 %	23,3 %	100 %
2 places	33,4 %	41,9 %	24,6 %	100 %
1 place	25,8 %	45,2 %	29,0 %	100 %

Recommander le métier selon le niveau de diplôme

Quel que soit le niveau de diplôme, il n'y a pas de différence significative entre les assistants familiaux et la recommandation de leur activité. En effet, qu'ils aient le bac ou pas, ou un diplôme de l'enseignement supérieur, il est constaté que la proportion est identique : un tiers des assistants familiaux ne recommanderait pas leur activité, une majorité le recommanderait et un quart le recommanderait fortement.

Recommandation métier et Niveau de diplôme

Recommandation métier/niveau de diplôme	Ne recommanderait pas	Recommanderait moyennement	Recommanderait fortement	Total
Pré-bac	33,8 %	41,1 %	25,1 %	100 %
Bac	34,1 %	40,9 %	25,0 %	100 %
Post-bac	32,0 %	44,0 %	24,0 %	100 %

Nombre de répondants : 2 205

*Quel que soit le niveau de diplôme...
un tiers des assistants familiaux ne
recommanderait pas leur activité, une
majorité le recommanderait et un quart
le recommanderait fortement*

RECOMMANDATION DU MÉTIER : 3 VARIABLES SIGNIFICATIVES



1^e Variable : Ancienneté
• 0,158 V de Cramer



2^e Variable : Tranche d'âge
• 0,069 V de Cramer



3^e Variable : Nombre de place d'agrément
• 0,049 V de Cramer



On sait toute l'importance du bouche-à-oreille, c'est-à-dire de la recommandation du métier par l'assistant familial lui-même aux personnes susceptibles d'être intéressées. On constate que de nombreux assistants familiaux viennent au métier parce que, dans leur entourage, il y a eu des contacts, des influences, des rencontres en lien avec d'autres personnes accueillant des enfants confiés à leur domicile et leur montrant tous les bénéfices de cette activité. Cette question de la recommandation est donc très importante pour l'avenir du métier et le renouvellement des générations d'assistants familiaux partant à la retraite. Ici, la question de l'agrément et du recrutement prend tout son sens.

Il semblerait donc judicieux dans le cadre du développement de l'activité d'assistant familial de mettre en place une politique de recrutement et de communication où les assistants familiaux les plus jeunes et débutants dans la profession témoignent auprès de leur entourage des bénéfices et des avantages de l'exercice de leur profession, puisque ce sont eux qui sont les plus satisfaits, tout comme ceux n'ayant qu'un seul enfant confié à leur domicile

Parmi l'ensemble des données, on constate trois variables significatives :

La première variable concerne l'ancienneté de l'assistant familial. On constate que les assistants familiaux débutant dans la profession sont les plus favorables à la recommandation de l'exercice de leur métier à d'autres personnes.

La deuxième variable est associée à la seconde puisqu'elle concerne l'âge des assistants familiaux et elle montre

¹⁹ Voir en Annexe pour le tableau complet des variables significatives.

que les assistants familiaux les plus jeunes sont ceux qui recommanderaient fortement l'activité à leur entourage.

La troisième variable significative pour recommander le métier à d'autres concerne *le nombre de places d'agrément* : ceux qui accueillent peu d'enfants sont aussi ceux qui recommanderaient le plus l'exercice de l'activité à d'autres personnes.

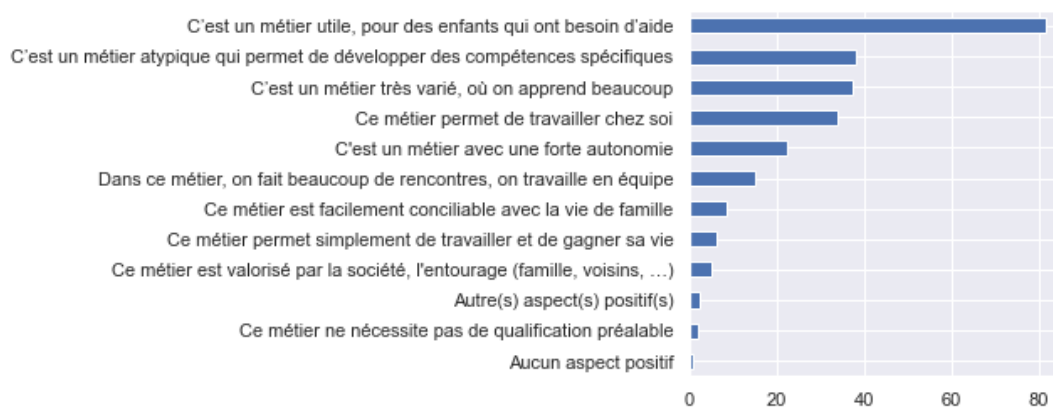
Ainsi, il semblerait donc judicieux dans le cadre du développement de l'activité d'assistant familial de mettre en place une politique de recrutement et de communication où les assistants familiaux les plus jeunes et débutants dans la profession témoignent auprès de leur entourage des bénéfices et des avantages de l'exercice de leur profession, puisque ce sont eux qui sont les plus satisfaits, tout comme ceux n'ayant qu'un seul enfant confié à leur domicile.

d) Les aspects positifs et négatifs du métier selon les assistants familiaux

Nous avons demandé aux assistants familiaux de mentionner trois principaux aspects positifs et négatifs de leur activité professionnelle parmi une liste de propositions.

Aspects positifs du métier selon les assistants familiaux

Aspect positif du métier	Répondants ayant mentionné cet aspect positif au moins une fois parmi trois choix possibles
C'est un métier utile pour des enfants qui ont besoin d'aide	81,8 %
C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques	38,3 %
C'est un métier très varié où on apprend beaucoup	37,4 %
Ce métier permet de travailler chez soi	34,0 %
C'est un métier avec une forte autonomie	22,3 %
Dans ce métier, on fait beaucoup de rencontres, on travaille en équipe	14,9 %
Ce métier est facilement conciliable avec la vie de famille	8,6 %
Ce métier permet simplement de travailler et de gagner sa vie	6,1 %
Ce métier est valorisé par la société, l'entourage (famille, voisins, ...)	5,1 %
Autre(s) aspect(s) positif(s)	2,3 %
Ce métier ne nécessite pas de qualification préalable	2,2 %
Aucun aspect positif	0,9 %



Concernant les aspects positifs du métier, 81,8 % des assistants familiaux estiment que « c'est un métier utile pour des enfants qui ont besoin d'aide », 38,3 % que « c'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques » et 37,4 % que « c'est un métier très

Les assistants familiaux s'accordent sur la nécessité de réformer la politique d'agrément et la procédure qui est dépendante dans de nombreux départements de la PMI (Protection maternelle Infantile) qui n'a pas véritablement une connaissance fine de la réalité du terrain et du métier d'assistant familial, et non du service de l'ASE Aide sociale à l'enfance.

varié ». Le fait de « travailler chez soi » est vu également comme un aspect positif du métier pour 34 % des assistants familiaux. Toutefois, il est intéressant de relever que seulement 8,6 % des assistants familiaux considèrent que « c'est un métier facilement conciliable avec la vie de famille ». Cet élément est à mettre en lien avec les réponses concernant les aspects négatifs du métier. En effet, plus de 40,8 % des assistants familiaux considèrent que « leur vie de famille et personnelle est perturbée par l'exercice du métier ». Alors

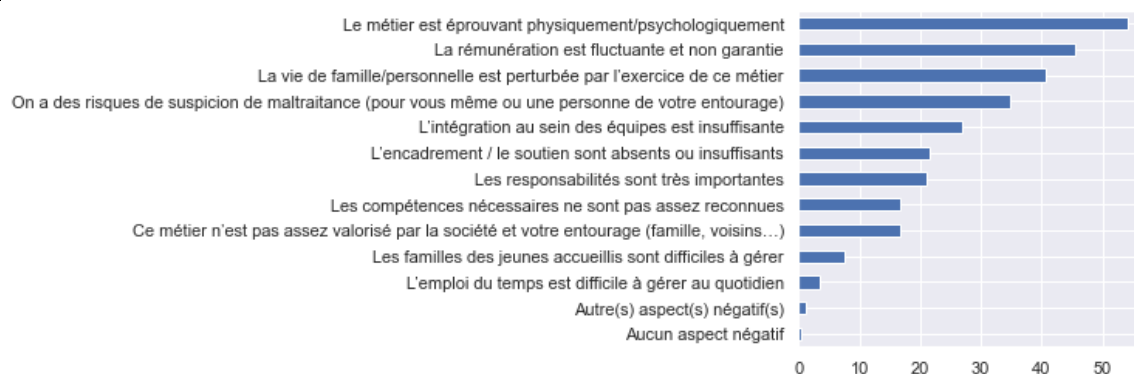
qu'un des éléments mis en avant au moment de la procédure d'agrément et dans le choix du métier est associé à la possibilité de pouvoir exercer son activité à son domicile. On voit que, dans la pratique, l'exercice de ce métier a une incidence directe sur la vie de famille. L'exercice de son activité à son domicile, au sein de sa propre famille, présenté comme un avantage au moment de l'agrément et lors du recrutement devient visiblement un inconvénient avec la pratique. L'impact de la profession sur la vie de famille n'est pas réellement appréhendé au début de la démarche, ni au moment du recrutement, ainsi perdure une distorsion entre l'image du métier véhiculée, la représentation qu'on en a et son exercice.

Les assistants familiaux s'accordent sur la nécessité de réformer la politique d'agrément et la procédure qui est dépendante dans de nombreux départements de la PMI (Protection maternelle Infantile) qui n'a pas véritablement une connaissance fine de la réalité du terrain et du métier d'assistant familial, et non du service de l'ASE Aide sociale à l'enfance.

« Il faut faire bouger les critères de la PMI par rapport à l'agrément ; ils sont trop enfermés. Pourquoi ils n'incluent pas les assistants familiaux dans la procédure d'agrément ? Il faut sortir l'agrément de la PMI... car gérer les agréments ce n'est pas leur rôle, ce sont les "les gendarmes de la profession" et de la médecine du travail. » (Anne, AF, 60 ans).

Aspects négatifs du métier selon les assistants familiaux

Aspects négatifs	Pourcentage de répondants ayant mentionné cet aspect négatif au moins une fois parmi trois choix possibles.
Le métier est éprouvant physiquement/psychologiquement	54,2 %
La rémunération est fluctuante et non garantie	45,5 %
La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier	40,8 %
On a des risques de suspicion de maltraitance (pour vous-même ou une personne de votre entourage)	34,9 %
L'intégration au sein des équipes est insuffisante	26,9 %
L'encadrement / le soutien sont absents ou insuffisants	21,6 %
Les responsabilités sont très importantes	21,2 %
Les compétences nécessaires ne sont pas assez reconnues	16,8 %
Ce métier n'est pas assez valorisé par la société et votre entourage (famille, voisins...)	16,8 %
Les familles des jeunes accueillis sont difficiles à gérer	7,5 %
L'emploi du temps est difficile à gérer au quotidien	3,5 %
Autre(s) aspect(s) négatif(s)	1,1 %
Aucun aspect négatif	0,3 %



Les deux premiers aspects négatifs relevés par les assistants familiaux dans l'exercice de leur activité sont rattachés à des risques psychosociaux et économiques.

54,2 % des assistants familiaux estiment que « leur métier est éprouvant physiquement et psychologiquement » et 45,5 % considèrent que « leur rémunération est fluctuante et non garantie ». « L'impact sur la famille » arrive en 3^e position, puis ils évoquent en quatrième position « les risques de suspicion de maltraitance pour eux-mêmes et leur entourage ».

Le contexte actuel semblerait induire un changement dans les pratiques professionnelles, notamment en matière de prévention des risques sociaux et professionnels possibles face à une judiciarisation des pratiques. Certains assistants familiaux ou leur conjoint – ayant été suspectés d’abus sexuels ou d’attouchements sur un mineur confié – ont vu la suspension de leur agrément et le déplacement des enfants confiés à leur domicile²⁰.

Les assistants familiaux expliquent ne plus exercer de la même manière leur activité professionnelle qu’il y a 15 ans, faisant désormais très attention à leurs pratiques éducatives et de soins par rapport à cette possible suspicion d’attouchements, occasionnés par le métier.

Un changement dans les pratiques professionnelles, notamment en matière de prévention des risques sociaux et professionnels possibles face à une judiciarisation des pratiques

« Aujourd’hui, on a peur de laisser notre mari avec les enfants confiés, y a 15 ans on ne se posait pas la question, aujourd’hui on ne fait plus le métier de la même manière ». (Marie, AF)

La distinction des aspects positifs et négatifs selon le niveau de diplôme de l’assistant familial²¹

Nous avons croisé l’ensemble des items positifs et négatifs avec la variable diplôme des assistants familiaux catégorisée en trois groupes – les pré-bac, les bacs et les post-bacs. Nous constatons peu de différences entre les choix opérés et le fait d’être diplômés ou pas.

Nous avons alors constaté deux points importants à considérer pour les prochains recrutements, aussi bien pour les aspects positifs du métier que pour les aspects négatifs évoqués à partir des variables significatives.

Concernant les aspects positifs du métier, 2 items ont été retenus comme étant significatifs, le fait que ce soit « un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques » et que ce soit « un métier qui ne nécessite pas de qualification préalable ».

²⁰ JO Sénat du 29/03/2018 - page 1462 : « En effet, le troisième alinéa de l'article L. 421-6 du code de l'action sociale et des familles dispose qu'"en cas d'urgence, le président du conseil départemental peut suspendre l'agrément. Tant que l'agrément reste suspendu, aucun enfant ne peut être confié" et le deuxième alinéa de l'article R. 421-24 du même code dispose que "la décision de suspension d'agrément fixe la durée pour laquelle elle est prise qui ne peut en aucun cas excéder une période de quatre mois" » <https://www.senat.fr/questions/base/2018/qSEQ180304132.html>.

²¹ Voir en annexe les tableaux des croisements des variables.

ASPECTS POSITIFS ET LE NIVEAU DE DIPLOME: 2 VARIABLES SIGNIFICATIVES



1^{ère} Variable : C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques

0,094 V de Cramer



2^{ème} Variable : Ce métier ne nécessite pas de qualification préalable

0,092 V de Cramer



Croisement entre « C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques » et « Niveau de diplôme »

C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques			
« C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques »/niveau de diplôme	a choisi cette option	n'a pas choisi cette option	Total
pré-bac	33,2 %	66,8 %	100 %
Bac	41,1 %	58,9 %	100 %
post-bac	44,2 %	55,8 %	100 %
Ensemble	38,8 %	61,2 %	100 %

Croisement entre « C'est le métier ne nécessite pas de qualification préalable » et « Niveau de diplôme »

Ce métier ne nécessite pas de qualification préalable			
« Ce métier ne nécessite pas de qualification préalable »/niveau de diplôme	a choisi cette option	n'a pas choisi cette option	Ensemble
pré-bac	73,5 %	40,9 %	41,6 %
Bac	14,3 %	28,3 %	28,0 %
post-bac	12,2 %	30,8 %	30,4 %
Total	100 %	100 %	100 %

Ainsi, on constate que les assistants familiaux les plus diplômés mettent davantage en avant la spécificité de ce métier, son côté atypique et le développement de compétences spécifiques que les non-diplômés ou les moyennement diplômés qui, eux, estiment davantage que l'absence de qualification est un aspect positif du métier. Les non et les moins diplômés estiment davantage l'absence de qualification comme un avantage alors que les plus diplômés vont plutôt mettre en avant la singularité du métier et des compétences atypiques comme un atout de cette profession.

Ces éléments sont à prendre en considération dans les campagnes de recrutement développées par les conseils départementaux pour susciter de nouvelles « vocations ».

Les assistants familiaux les plus diplômés mettent davantage en avant la spécificité de ce métier, son côté atypique et le développement de compétences spécifiques

Concernant les aspects négatifs du métier, 2 items ont été retenus comme étant significatifs par le diplôme, « les responsabilités qui sont très importantes » et « la vie de famille/personnelle qui est perturbée par l'exercice du métier ».

ASPECTS NEGATIFS ET LE NIVEAU DE DIPLOME: 2 VARIABLES SIGNIFICATIVES



1^{ère} Variable : Les responsabilités sont très importantes
0,086 V de Cramer



2^{ème} Variable : La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier
0,075 V de Cramer



On observe une distinction entre les moins diplômés et les plus diplômés dans les aspects négatifs. En effet, les moins diplômés sont proportionnellement plus nombreux que les autres à considérer les responsabilités du métier comme très importantes (49 % des moins diplômés contre 23 % chez les plus diplômés) ; cependant, ils sont moins nombreux à penser que leur vie familiale est perturbée par l'exercice du métier (37 % pour les moins diplômés contre 46 % des post-bacs). Les moins diplômés relativiseraient davantage les impacts négatifs de leur profession sur leur vie de famille tout en considérant qu'ils assument beaucoup de responsabilités.

Croisement entre « La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier »
et « niveau de diplôme »

La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier			
« La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier »/niveau de diplôme	a choisi cette option	n'a pas choisi cette option	Total
pré-bac	37,0 %	63,0 %	100 %
Bac	43,1 %	56,9 %	100 %
post-bac	46,1 %	53,9 %	100 %
Ensemble	41,5 %	58,5 %	100 %

Les moins diplômés relativiseraient davantage les impacts négatifs de leur profession sur leur vie de famille tout en considérant qu'ils assument beaucoup de responsabilités

Croisement entre « Les responsabilités sont très importantes » et « Niveau de diplôme »

Les responsabilités sont très importantes			
« Les responsabilités sont très importantes »/niveau de diplôme	a choisi cette option	n'a pas choisi cette option	Total
pré-bac	24,6 %	75,4 %	100 %
Bac	20,7 %	79,3 %	100 %
post-bac	15,7 %	84,3 %	100 %
Ensemble	20,8 %	79,2 %	100 %

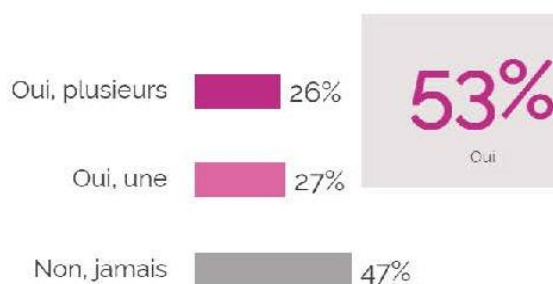
V. Les ruptures d'accueil, une faille dans le système de protection

a) Une meilleure connaissance des ruptures en accueil familial

Les ruptures en accueil familial existent mais sont le plus souvent passées sous silence. Aucune recherche en France n'a abordé cette question des ruptures en accueil familial. Les seuls travaux existants analysent les ruptures des parcours des jeunes dans leur globalité, les multiples mesures de placement et les changements d'un établissement à un autre, mettant alors en exergue le comportement inadapté du jeune, le manque de place dans les structures adaptées, le caractère et comportement inapproprié du jeune pour la prise en charge proposée. Ils apparaissent alors sous un vocable spécifique employé par les professionnels de la protection de l'enfance : on parle « d'incasables » pour identifier une catégorie de jeunes qui ne trouve sa place nulle part. Or, la question du retour de l'enfant au service à la suite d'une rupture de placement en accueil familial est peu évoquée, et quand elle l'est, elle semble concerner essentiellement des adolescents en rupture.

La question des ruptures en accueil familial est donc un sujet invisible, aussi bien dans le champ de la pratique que de la recherche. Cela signifie-t-il pour autant son inexistence ? Peut-on comptabiliser le nombre de ruptures d'accueil ? Est-ce que les assistants familiaux ont été confrontés à cette situation ? Si oui, pourquoi ? Comment l'ont-ils vécue ? Ont-ils été à l'initiative de cette décision ?

Avez-vous déjà eu des ruptures d'accueil ?



Source : *Première analyse Baromètre, Vousecoute, 2022*

Plus de la moitié des assistants familiaux ont connu une rupture de placement (53 %). Ce chiffre est particulièrement important : cela signifie que plus d'une famille d'accueil sur 2 vit une rupture et 27 % en ont vécu plusieurs. Dans la majorité des cas, ces décisions ne sont pas liées au service (20 %) mais à la famille d'accueil elle-même pour 72 % des situations. Ce constat est alarmant et vient balayer l'effet protecteur qui identifiait l'accueil en famille par une prise en charge sécurisante et stable de l'enfant. Si l'on pouvait supposer qu'un placement en

établissement était susceptible d'induire de nouvelles ruptures du fait d'un placement collectif, le placement en famille d'accueil était, jusque-là, connu pour sa stabilité et sa base sécurisante. Or, ces chiffres dévoilent une tout autre réalité, une instabilité de la mesure de placement qui concerne une famille d'accueil sur deux.

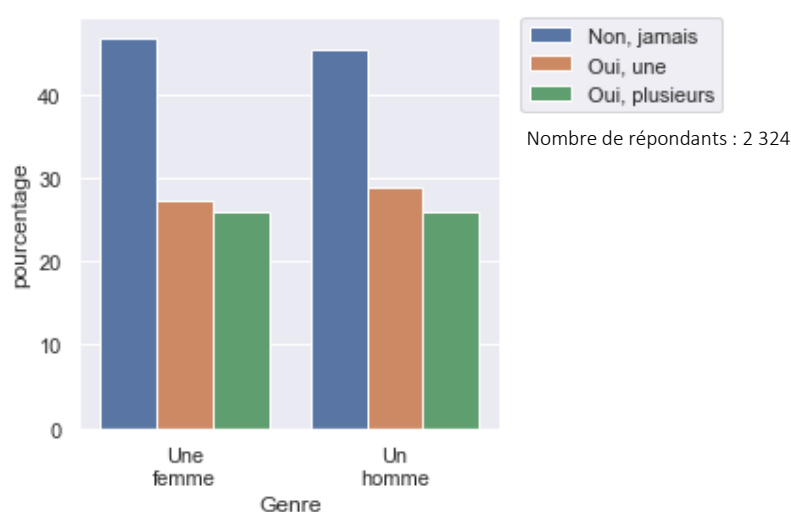
Cette situation doit être analysée de façon détaillée, les facteurs de ruptures doivent être identifiés et des formations spécifiques doivent être développées afin de prévenir les facteurs de risques psycho-sociaux pour la famille d'accueil et les enfants confiés, mais aussi ceux de la famille d'accueil.

Quant aux enfants confiés qui vivent ces multiples ruptures, un accompagnement spécifique doit être pensé et apporté par des professionnels de l'enfance, notamment des psychologues formés aux problématiques de l'attachement, afin d'éviter la cristallisation de situations d'abandon et l'inscription de traumatismes affectifs multiples.

Les facteurs de ruptures doivent être identifiés et des formations spécifiques doivent être développées afin de prévenir les facteurs de risques psycho-sociaux pour la famille d'accueil et les enfants confiés, mais aussi ceux de la famille d'accueil

Les ruptures d'accueil selon le genre

Croisement entre Ruptures d'accueil et Genre



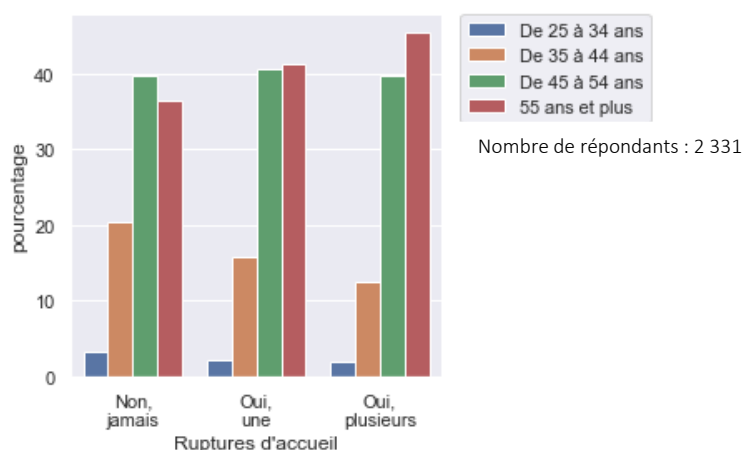
Face aux ruptures d'accueil, que l'assistant familial soit un homme ou une femme, cela n'a pas réellement d'incidence : il n'y a pas de corrélation entre les variables. Les hommes comme les femmes se répartissent de la même manière dans l'issue du placement, qu'il y ait rupture ou non, puisqu'un peu plus de 45 % d'entre eux n'ont pas connu de rupture, 27,2 % ont vécu une seule rupture et 26 % d'entre eux plusieurs ruptures.

Croisement entre Ruptures d'accueil et Genre				
Ruptures d'accueil/genre	Non, jamais	Oui, une	Oui, plusieurs	Total
Une femme	46,8 %	27,2 %	26, %	100 %
Un homme	45,4 %	28,8 %	25,8 %	100 %

Les ruptures d'accueil selon l'âge

Si la variable genre de l'assistant familial n'a pas réellement d'incidence sur l'issue du placement, on constate en revanche qu'en fonction de l'âge de l'assistant familial, il y a une corrélation entre les deux variables. Ce sont les assistants familiaux les plus âgés (55 ans et +) qui ont vécu le plus de ruptures de placement, les plus jeunes 25-34 ans et 35-44 ans sont les deux catégories qui connaissent le moins de ruptures.

Croisement entre Ruptures d'accueil et Tranche d'âge



Croisement entre Ruptures d'accueil et Tranche d'âge				
Ruptures d'accueil/tranche d'âge	Non, jamais	Oui, une	Oui, plusieurs	Total
De 25 à 34 ans	58,1 %	22,6 %	19,4 %	100 %
De 35 à 44 ans	55,8 %	25,2 %	19,0 %	100 %
De 45 à 54 ans	46,4 %	27,8 %	25,9 %	100 %
55 ans et plus	42,4 %	28,2 %	29,5 %	100 %

Les ruptures d'accueil selon l'ancienneté

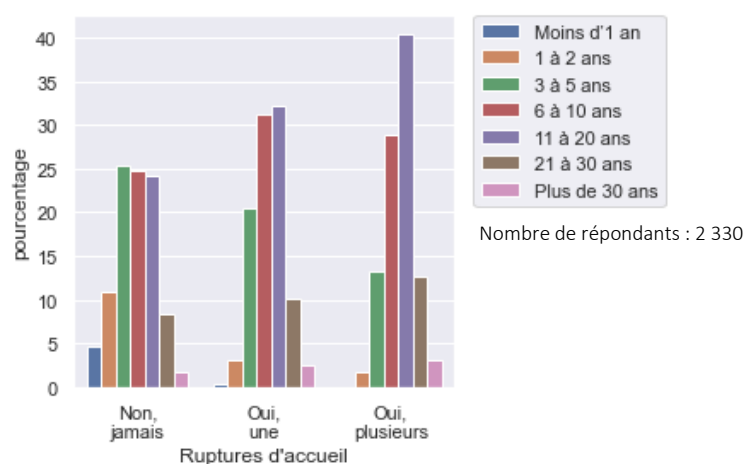
L'analyse selon l'ancienneté fait écho à celle sur l'âge de l'assistant familial qui montre que les plus jeunes assistants familiaux sont moins concernés par les ruptures de placement. Concernant l'ancienneté, ce sont en effet les débutants qui sont davantage préservés mais pour peu de temps. On constate que les ruptures sont quasi-inexistantes la 1^e année d'exercice avec seulement 3,8 % d'assistants familiaux qui ont connu une rupture de placement.

Le nombre de ruptures augmente la deuxième année avec 13,5 % et certains ont même déjà connu plusieurs ruptures avec 6,8 %. De 3 à 5 ans d'ancienneté, les pourcentages doublent, on passe à 26,9 % pour une rupture et à 16,8 % pour plusieurs ruptures, ce qui fait près de 43,7 % des assistants familiaux de cette catégorie d'ancienneté. Mais les assistants familiaux préservés des ruptures restent majoritaires.

La bascule se fait dans la catégorie d'ancienneté des 6 à 10 ans d'expérience. À partir de ce moment-là, on observe plus d'assistants familiaux ayant connu des ruptures que d'assistants familiaux en étant préservés, puisque 58 % d'entre eux ont connu une rupture (30,9 %) ou plusieurs (27,2 %).

Plus l'expérience professionnelle est importante, plus les ruptures sont nombreuses. Elles atteignent ainsi quasiment les 2/3 (65,4 %) des assistants familiaux de 21 à 30 ans d'expérience professionnelle.

Croisement entre Ruptures d'accueil et Ancienneté



Croisement entre Ruptures d'accueil et Ancienneté				
Ruptures d'accueil	Non, jamais	Oui, une	Oui, plusieurs	Total
Moins d'1 an	96,2 %	3,8 %	0,0 %	100 %
1 à 2 ans	79,7 %	13,5 %	6,8 %	100 %
3 à 5 ans	56,7 %	26,9 %	16,4 %	100 %
6 à 10 ans	41,9 %	30,9 %	27,2 %	100 %

Croisement entre Ruptures d'accueil et Ancienneté				
Ruptures d'accueil	Non, jamais	Oui, une	Oui, plusieurs	Total
11 à 20 ans	36,9 %	28,8 %	34,4 %	100 %
21 à 30 ans	39,1 %	27,9 %	33,0 %	100 %
Plus de 30 ans	34,6 %	30,8 %	34,6 %	100 %

Des moyens humains doivent être développés avec un plateau technique plus performant, comprenant un étayage humain pour soutenir la prise en charge, notamment avec des IME (institut médico-psychologique), ITEP venant en relais

La rupture de placement est donc une donnée à prendre en compte à la fois dans les épreuves auxquelles l'assistant familial va être concerné et dans le parcours de prise en charge du jeune qui risque de vivre de nouveau une perte de repères multiples (affectif, familial, spatial, scolaire...) et des traumatismes affectifs d'abandon. Des formations spécifiques sur cette question doivent être mises en place, afin de prévenir les situations de risques, de les désamorcer, de trouver des solutions d'accompagnement pour la famille d'accueil, de soutien pour le jeune... Ces formations sont à mettre en œuvre dès la 1^e année

d'expérience professionnelle, et doivent se poursuivre en 2^e et 3^e années, moments clé du basculement.

Des moyens humains doivent être développés avec un plateau technique plus performant, comprenant un étayage humain pour soutenir la prise en charge, notamment avec des IME (institut médico-psychologique), ITEP venant en relais. Les assistants familiaux dénoncent une prise en charge par la MDPH (maison départementale des personnes en situation de handicap) trop tardive et un étayage insuffisant pour leur permettre de souffler, comme la mise en place de week-ends de répit, ce qui ne fait pas l'unanimité chez les employeurs.

Face à des enfants qui arrivent, selon les assistants familiaux, « de plus en plus tard, et de plus en plus abîmés, cassés » (Marie, AF, 59 ans), ils estiment que cette situation pèse sur la prise en charge de l'enfant, multiplie les difficultés et ils demandent à être davantage préservés dans leur fonction en ayant moins de confrontation directe avec l'enfant en bénéficiant notamment d'un week-end de répit.

Ainsi « certains disent qu'ils préfèrent arrêter que de persévérer, car ils ne se sentent pas soutenus par l'équipe, même par les chefs de service. Car ils disent qu'avant d'avoir connaissance de la gravité de la situation, quand ils l'apprennent c'est déjà trop tard. L'éducateur transmet l'information trop tard au chef de service... » (Anne, AF 62 ans).

Des formations spécifiques sur cette question doivent être mises en place, afin de prévenir les situations de risques, de les désamorcer, de trouver des solutions d'accompagnement pour la famille d'accueil, de soutien pour le jeune...

Les ruptures selon le nombre de places d'agrément

On observe là aussi que le faible nombre d'enfants confiés au domicile est le gage d'un accueil de qualité. Nous avons déjà fait ce constat lors d'une enquête réalisée pendant le confinement auprès des assistants familiaux, qui montrait que les familles d'accueil ayant 3 places d'agrément rencontraient plus de difficultés que les autres pour gérer les enfants, et davantage de fugues de la part des jeunes. Nous constatons que le manque de disponibilité était un facteur majeur dans la gestion des situations de crise (Chapon, 2021a). La présente analyse constate également une corrélation entre le nombre de places d'agrément et le nombre de ruptures de placement. Ainsi, plus l'assistant familial a un nombre de places d'agrément important, plus il a de risques de rencontrer des ruptures de placement et une reconduction de celles-ci.

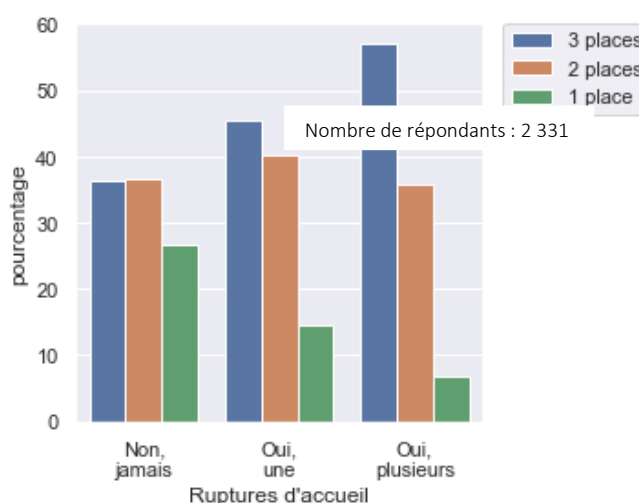
68,5 % des assistants familiaux accueillant un seul enfant n'ont jamais connu de ruptures de placement contre seulement 38,4 % de ceux accueillant trois enfants.

Face à ce résultat, il est important de revenir sur la politique actuelle de certains départements de trouver des solutions pour pallier le manque de places pour les enfants en accueil familial. Certains services d'accueil familial développent une politique d'extension des places d'agrément, en sollicitant leurs assistants familiaux en vue d'obtenir des extensions d'agrément pour accueillir davantage d'enfants à leur domicile. Le département des Bouches-du-Rhône aurait ainsi envoyé un questionnaire en 2022 à ses assistants familiaux pour identifier les places possibles et gérer les places vacantes.

68,5 % des assistants familiaux accueillant un seul enfant n'ont jamais connu de ruptures de placement contre seulement 38,4 % de ceux accueillant trois enfants

Les assistants familiaux dénoncent alors « une pression du service », qui les sollicite dans ce sens. Marie (AF, 59 ans) explique « j'ai 3 places mais je ne veux que 2 enfants, je peux être un relais avec ma troisième place... oui... mais ce n'est pas comme ça que doit servir ma place selon le service... »

Croisement entre Ruptures d'accueil et Nombre de places d'agrément

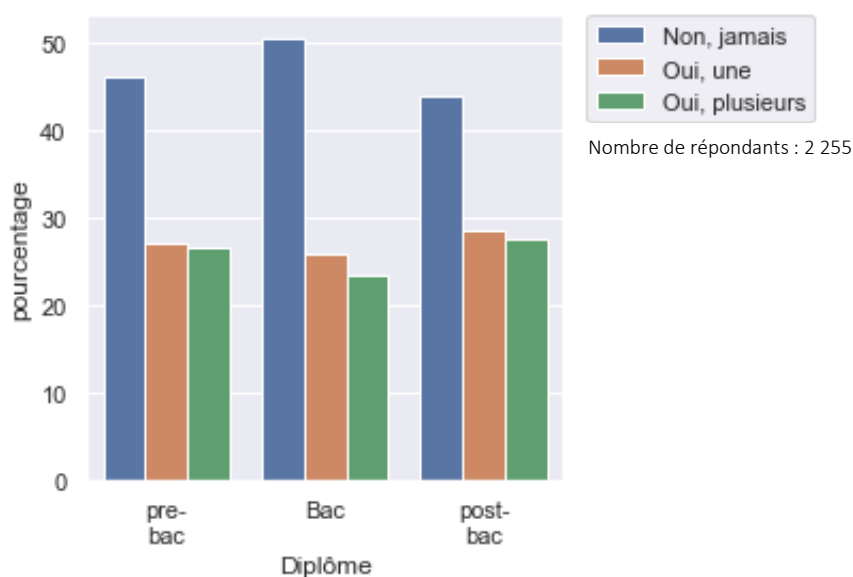


Croisement entre Ruptures d'accueil et Nombre places agrément				
Ruptures d'accueil/nombre de places d'agrément	Non, jamais	Oui, une	Oui, plusieurs	Total
3 places	38,4 %	28,1 %	33,5 %	100 %
2 places	45,8 %	29,3 %	24,9 %	100 %
1 place	68,5 %	21,6 %	9,9 %	100 %

Les ruptures selon le niveau de diplôme

Les deux variables niveau de diplôme et rupture de placement ne sont pas corrélées. Toutefois, on constate de petites nuances selon le niveau de diplôme. Les moins diplômés sont un peu moins nombreux à être préservés des ruptures de placement (46,2 %) que les plus diplômés (43,9 %) qui sont pourtant les plus revendicatifs et ceux qui expriment le plus leur mécontentement.

Croisement entre Ruptures d'accueil et Niveau de diplôme



Les moins diplômés sont un peu moins nombreux à être préservés des ruptures de placement (46,2 %) que les plus diplômés (43,9 %) qui sont pourtant les plus revendicatifs et ceux qui expriment le plus leur mécontentement

Croisement entre Ruptures d'accueil et Diplôme				
Ruptures d'accueil/niveau de diplôme	Non, jamais	Oui, une	Oui, plusieurs	Total
Pré-bac	46,2 %	27,1 %	26,7 %	100 %
Bac	50,6 %	25,9 %	23,4 %	100 %
Post-bac	43,9 %	28,6 %	27,6 %	100 %

Les variables significatives des ruptures d'accueil²²

RUPTURES DE PLACEMENT : 4 VARIABLES SIGNIFICATIVES



1^{ère} Variable : Ancienneté
• 0,2 V de Cramer



2^{ème} Variable : Nombre de place d'agrément
• 0,165V de Cramer



3^{ème} Variable : Indicateur de bien-être
• 0,109V de Cramer



4^{ème} Variable : Tranche d'âge
• 0,067V de Cramer

La variable la plus importante dans les ruptures de placement est l'ancienneté de l'assistant familial. En effet plus l'assistant familial est ancien dans la profession, plus il sera critique vis-à-vis de celle-ci, et plus il connaîtra des ruptures d'accueil. Cette variable est à associer à celle de l'âge de l'assistant familial (variable qui arrive en 4^e position). Ainsi, plus l'assistant familial est âgé, plus il est susceptible d'avoir connu une voire plusieurs ruptures de placement.

Ensuite, la seconde variable qui vient expliciter les ruptures concerne le nombre de places d'agrément. Un assistant familial qui accueille 3 enfants a plus de risque de connaître des ruptures que celui qui accueille un enfant. Ainsi, un assistant familial qui accepte une extension d'agrément prend le risque de vivre davantage de ruptures et de basculer vers la catégorie des assistants familiaux insatisfaits de leur activité.

Un assistant familial qui accepte une extension d'agrément prend le risque de vivre davantage de ruptures et de basculer vers la catégorie des assistants familiaux insatisfaits de leur activité

On voit ici toute l'importance de la satisfaction ou de l'insatisfaction au travail dans la gestion des ruptures possibles.

²² Voir en Annexe pour le tableau complet des variables significatives.

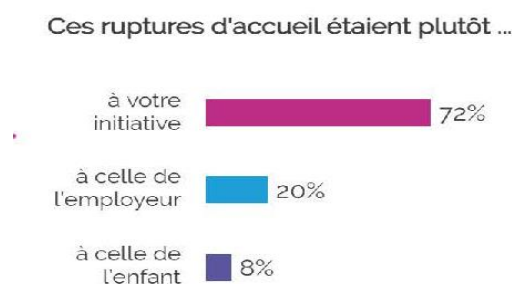
L'indicateur de bien-être est la troisième variable explicative. Les assistants familiaux ayant un indicateur de bien-être insatisfaisant sont aussi ceux qui ont connu de multiples ruptures et à l'inverse ceux les plus satisfaits en sont le plus épargnés.

Ces résultats posent un certain nombre de questions en termes de conséquences à la fois sur l'enfant, son parcours, sa perte de repère, son éventuelle prise en charge psychologique face aux multiples ruptures affectives mais questionne aussi les répercussions pour l'assistant familial. Compte tenu de la méconnaissance et de l'invisibilité qui entoure la question des ruptures en accueil familial, la gestion de ces situations dans les départements par les services de l'enfance est aujourd'hui purement administrative et salariale. L'assistant familial va subir une perte de salaire dû à la rupture de l'accueil que l'on nommera le plus souvent réorientation. L'enfant sera réorienté vers une autre famille ou en établissement mais qu'en est-il de l'assistant familial ? Est-ce que, psychologiquement, un suivi est proposé par le service employeur compte tenu des risques psycho-sociaux encourus par la perte affective ? Comment mettre en place un suivi des ruptures et un accompagnement spécialisé des assistants familiaux identifiés ? Comment prévenir les ruptures auprès des assistants familiaux les plus fragilisés ?

Autant de questions qui méritent aujourd'hui d'être abordées par les services enfance et les associations en protection de l'enfance.

b) Une analyse de l'initiative de la rupture d'accueil

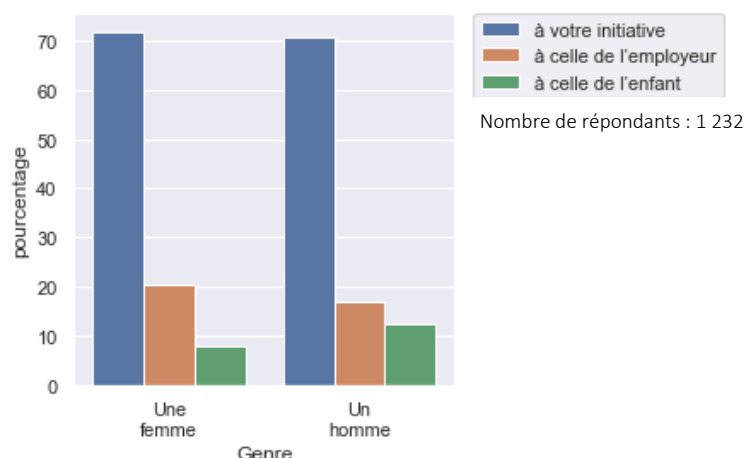
Qui est à l'initiative de la rupture d'accueil ? Le plus souvent c'est l'assistant familial lui-même qui est à l'initiative de la rupture pour 72 %, la décision de l'employeur de déplacer l'enfant est minoritaire, cela concerne seulement 20 % des situations ; quant à la demande de l'enfant, elle est encore plus faible mais existante, puisque 8 % des mineurs demandent un changement de famille. Face à ces premiers résultats, il est apparu intéressant d'avoir davantage d'informations sur les conditions de mise en œuvre de ces ruptures.



Source : *Première analyse Baromètre, Vousecoute, 2022*

L'initiative de la rupture selon le genre

Croisement entre Initiative rupture accueil et Genre



Croisement entre Initiative rupture accueil et Genre				
Initiative rupture accueil/genre	À votre initiative	À celle de l'employeur	À celle de l'enfant	Total
Une femme	71,9 %	20,3 %	7,8 %	100 %
Un homme	70,7 %	17,0 %	12,2 %	100 %

Bien que les variables ne soient pas significatives statistiquement, il est intéressant de remarquer une légère différence selon le sexe en fonction de la décision de l'employeur et surtout de l'enfant. En effet, les pourcentages sont quasiment identiques autour de 70 % lorsque l'assistant familial est à l'initiative de la demande. On constate une légère différence de 3 points entre l'homme et la femme lorsque l'initiative vient de l'employeur. L'employeur est davantage à l'initiative de la rupture pour les assistants familiaux féminins. Par contre, l'enfant est davantage à l'initiative de la demande de séparation avec son assistant familial, lorsque c'est un homme 12,2 % que lorsque c'est une femme 7,8 %.

L'initiative de la rupture selon l'âge

L'initiative de la décision de rupture est corrélée à l'âge de l'assistant familial. Plus l'assistant familial est dans une tranche d'âge élevée, plus il sera susceptible d'être à l'origine de la décision de la rupture, plus le service employeur décidera d'une séparation et plus l'enfant sera lui-même à la demande d'un changement de famille.

Pour les assistants familiaux, « plus on avance dans l'âge, plus on est capables de nous positionner face à l'équipe, de connaître nos limites face à l'enfant et nous sommes alors davantage dans la prévention pour éviter la casse ».

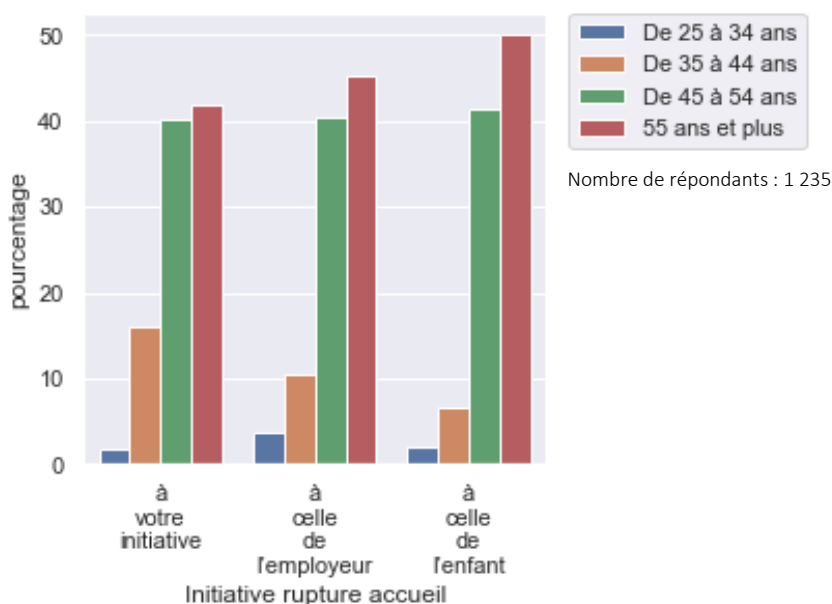
Marie assistante familiale explique avoir demandé plusieurs fois le départ de l'enfant, car elle est, par moment, en grande souffrance psychologique face à cette petite, mais le service maintient le placement chez elle.

« Moi ça fait deux ans que je demande que la petite parte. Mais ils n'ont pas de place, donc il n'y a pas de réorientation de prévue, car mon employeur n'a pas de solution à proposer ».

Anne a connu deux ruptures de placement et elle explique ses choix dans le but de protéger et préserver sa famille de la violence de l'enfant et de ses parents.

« J'ai fait deux demandes de ruptures d'accueil, mais c'était pour protéger ma famille face à l'inaction de l'équipe éducative, la violence de l'enfant, le parasitage des parents et leurs menaces. »

Croisement entre Initiative de rupture d'accueil et Tranche d'âge



Croisement entre Initiative de rupture d'accueil et Tranche d'âge				
Initiative rupture accueil/tranche d'âge	À votre initiative	À celle de l'employeur	À celle de l'enfant	Ensemble
De 25 à 34 ans	1,7 %	3,7 %	1,9 %	2,1 %
De 35 à 44 ans	16,1 %	10,6 %	6,7 %	14,3 %
De 45 à 54 ans	40,3 %	40,4 %	41,3 %	40,4 %
55 ans et plus	41,9 %	45,3 %	50,0 %	43,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

L'initiative de la rupture selon l'ancienneté

Les variables « initiative de la rupture » et « ancienneté » ne sont pas corrélées ; toutefois, il est intéressant de constater certains points expliquant l'initiative de la rupture. Notamment le fait que les ruptures d'accueils sont plus rares au tout début de la carrière (moins d'un an d'exercice) et à la fin de celle-ci (plus de 30 ans), par contre elles sont plus nombreuses en milieu de carrière (6-10 ans, 11-20 ans), aussi bien pour l'assistant familial, l'employeur que pour l'enfant (tableau a).

Lorsque les ruptures d'accueil existent en début de carrière – la première année d'exercice –, elles ne sont pas à l'initiative de l'assistant familial mais de l'employeur et de l'enfant (tableau b).

Croisement entre Initiative de rupture d'accueil et Ancienneté

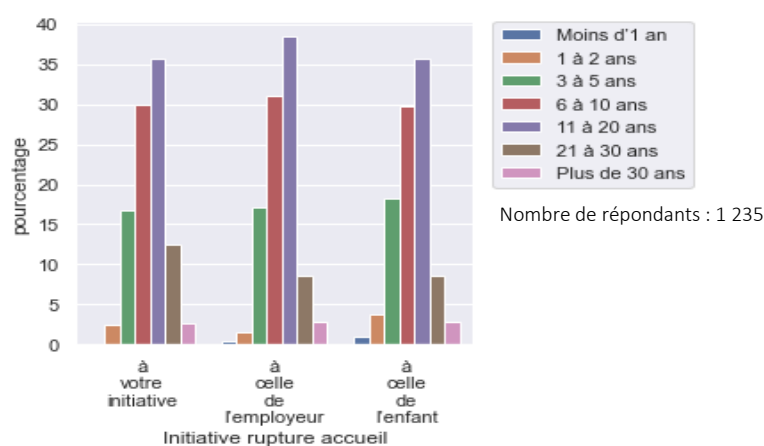


Tableau a)²³

Croisement entre Initiative rupture accueil et Ancienneté				
Initiative rupture accueil/ancienneté	À votre initiative	À celle de l'employeur	À celle de l'enfant	Ensemble
Moins d'1 an	0 %	0,4 %	1 %	0,2 %
1 à 2 ans	2,5 %	1,6 %	3,8 %	2,4 %
3 à 5 ans	16,8 %	17,1 %	18,3 %	17,0 %
6 à 10 ans	29,9 %	31 %	29,8 %	30,1 %
11 à 20 ans	35,7 %	38,4 %	35,6 %	36,2 %
21 à 30 ans	12,4 %	8,6 %	8,7 %	11,3 %
Plus de 30 ans	2,7 %	2,9 %	2,9 %	2,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau b)²⁴

Croisement entre Initiative rupture accueil et Ancienneté				
Initiative rupture accueil/ancienneté	à votre initiative	à celle de l'employeur	à celle de l'enfant	Total
Moins d'1 an	0 %	50 %	50 %	100 %
1 à 2 ans	73,3 %	13,3 %	13,3 %	100 %
3 à 5 ans	71 %	20 %	9 %	100 %
6 à 10 ans	71,2 %	20,4 %	8,3 %	100 %
11 à 20 ans	70,7 %	21 %	8,3 %	100 %
21 à 30 ans	78,6 %	15 %	6,4 %	100 %
Plus de 30 ans	70,6 %	20,6 %	8,8 %	100 %

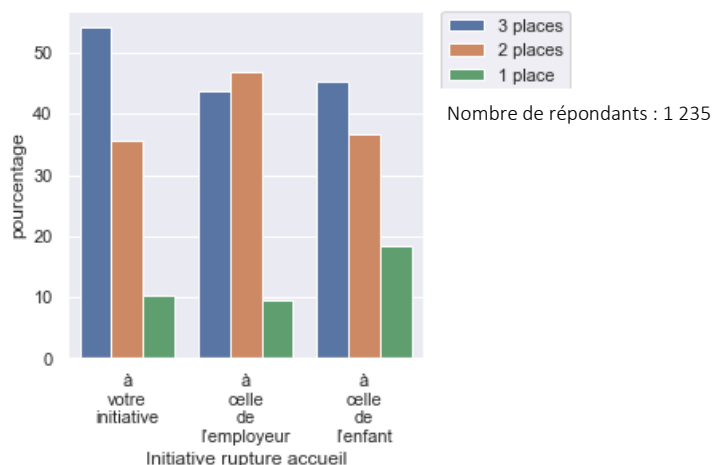
²³ Ce tableau présente un croisement entre l'initiative de la rupture d'accueil et l'ancienneté en colonne, il montre pour chaque catégorie qui est à l'initiative de la rupture (l'assistant familial, l'enfant, le service) la répartition selon l'ancienneté.

²⁴ Bien qu'ayant les mêmes variables, puisqu'il croise l'initiative de la rupture d'accueil et l'ancienneté, ce tableau diffère du précédent tableau puisqu'il propose une lecture en ligne pour chaque catégorie d'ancienneté. En effet, cette fois-ci on analyse le type de rupture pour chaque catégorie d'ancienneté et non l'inverse.

L'initiative de la rupture selon le nombre de places d'agrément

L'initiative de la rupture est corrélée aux nombres de places d'agrément. Le fait d'avoir plus de trois places d'agrément est prédictif d'une plus forte initiative de rupture que ce soit pour l'assistant familial, le service employeur ou le jeune confié.

Croisement entre Initiative rupture accueil et nombre de places d'agrément

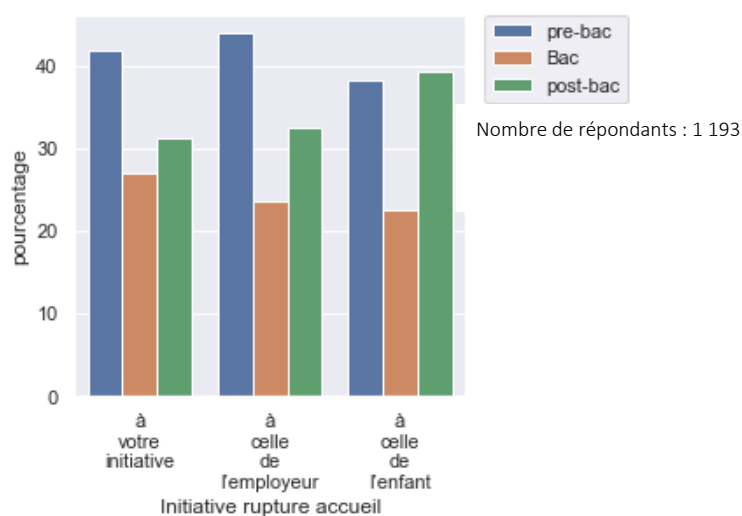


Croisement entre Initiative rupture accueil et Nombre de places d'agrément				
Initiative rupture accueil/nombre de places d'agrément	À votre initiative	À celle de l'employeur	À celle de l'enfant	Ensemble
3 places	54,1 %	43,7 %	45,2 %	51,3 %
2 places	35,7 %	46,9 %	36,5 %	38,0 %
1 place	10,3 %	9,4 %	18,3 %	10,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Une initiative de la rupture selon le niveau de diplôme

Il n'y a pas de corrélation entre les deux variables « Initiative de la rupture » et « diplôme ». On remarque que les assistants familiaux les plus à l'initiative de la rupture sont ceux n'ayant pas obtenu le bac (41,8 %). On retrouve une surreprésentation de cette population lorsque la décision est à l'initiative de l'employeur. Par contre, lorsque la demande se fait à l'initiative de l'enfant, les assistants familiaux concernés sont aux deux pôles opposés, d'un côté les pré-bacs (38,2 %) et de l'autre les post-bacs (39,2 %).

Croisement entre Initiative rupture accueil et Niveau de diplôme



Croisement entre Initiative rupture accueil et Diplôme				
Initiative rupture accueil/niveau de diplôme	À votre initiative	À celle de l'employeur	À celle de l'enfant	Ensemble
pré-bac	41,8 %	43,9 %	38,2 %	41,9 %
Bac	27 %	23,6 %	22,5 %	26 %
post-bac	31,1 %	32,5 %	39,2 %	32,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Nous venons d'analyser l'ensemble des variables afin de mieux comprendre les initiatives de la rupture d'accueil. À partir de l'ensemble de ces éléments, nous allons voir quelles sont les variables les plus significatives dans l'initiative, qui pourront être identifiées comme des leviers d'action pour des campagnes de prévention des ruptures. Puis, afin de compléter l'analyse, nous proposons de reprendre l'ensemble des données pour proposer une catégorie plus fine des trois profils étudiés, l'assistant familial, le service employeur et l'enfant à l'initiative de la rupture.

Les variables significatives de l'initiative de rupture²⁵

INITIATIVE DE LA RUPTURE D'ACCUEIL: 2 VARIABLES SIGNIFICATIVES



1^{ère} Variable : Nombre de place d'agrément
0,039 V de Cramer



2^{ème} Variable : Tranche d'âge
0,067 V de Cramer



Les variables les plus significatives dans l'initiative de la rupture d'accueil sont identiques à celles de la rupture d'accueil. On retrouve en priorité le nombre de places d'agrément chez l'assistant familial, puis dans un second temps la tranche d'âge.

Ce qui signifie qu'en termes de préconisation il est important de veiller à avoir un accompagnement spécifique chez les assistants familiaux accueillant trois enfants et plus, puisqu'on sait désormais, la prégnance des ruptures dans ces familles. Puis il apparaît d'être également plus vigilant dans le suivi chez les assistants familiaux plus âgés, or très souvent ils ont aussi une ancienneté importante dans la profession et dans le service, et les suivis et les accompagnements par l'équipe sont plus disparates, se focalisant davantage sur les entrants dans la profession. Or il est tout aussi important de maintenir une certaine vigilance et un accompagnement pour ce type de public, plus exigeant, plus critique vis-à-vis de la profession et moins à la demande de rencontre avec le travailleur social mais au final connaissant davantage de ruptures d'accueil.

Les profils des initiateurs de la rupture d'accueil

Nous avons repris l'ensemble des données de l'échantillon afin d'établir les trois profils à l'initiative de la rupture : l'assistant familial, l'employeur et l'enfant. Ainsi, on constate que :

- Les assistants familiaux sont pour 72 % à l'initiative de la rupture. Mais qui sont -ils exactement ?
- Les employeurs sont responsables de la rupture pour 20 % d'entre eux. Mais qui sont les assistants familiaux concernés par cette réorientation ?

²⁵ Voir Annexe pour le tableau complet avec les variables significatives.

- Les jeunes sont pour 8 % à l'initiative de la demande. Qui sont, là aussi, les assistants familiaux concernés ?

QUI EST A L'INITIATIVE DE LA RUPTURE?



Ce schéma récapitulatif de l'ensemble des variables étudiées apporte une vision plus claire des trois profils concernés par la rupture.

Pour le 1^e profil, on constate que les assistants familiaux sont largement à l'initiative de la demande, qu'ils soient homme ou femme. Que pour une majorité d'entre eux, ils ont plus de 55ans avec une expérience dans le métier confirmée, avec un faible niveau scolaire et accueillant au moins 3 enfants à leur domicile.

Pour le 2^e profil, les employeurs sont minoritaires dans la démarche d'initier la rupture, puisque cela concerne 20 % des ruptures. Cela peut sans doute s'expliquer par l'étayage proposé en cas de difficulté soulevée par l'assistant familial et la difficulté de trouver des places pour une réorientation de l'enfant. Mais lorsque l'initiative vient de l'employeur, quel est le profil de l'assistant familial concerné ? Il s'agit davantage d'assistants familiaux de type féminin, ayant là aussi 55 ans et plus, mais par contre ils ont moins d'ancienneté dans la profession que pour le précédent profil, ils ont niveau scolaire faible et ont là aussi 3 enfants en accueil.

Pour le 3^e profil, les enfants sont aussi à l'initiative de la demande même s'ils sont peu nombreux 8 %. Quel est le profil des assistants familiaux concernés ? Contrairement au profil précédent qui concernait essentiellement des femmes, ici il s'agit davantage d'hommes que de femmes. La question du genre se pose ici tout comme dans le précédent profil. Est-ce le type d'éducation apportée par l'homme, l'autorité exercée, l'accompagnement qui diffère et explique cette distinction ? Les assistants familiaux concernés ont là aussi 55 ans et +, ils accueillent 3 enfants en moyenne, par contre une distinction apparaît concernant le niveau de diplôme, puisqu'on retrouve à la fois des assistants familiaux non diplômés et des diplômés de l'enseignement supérieur. On sait que les parents diplômés de l'enseignement supérieur ont davantage d'exigence en matière scolaire, avec un rendement scolaire plus élevé (Bourdieu, Passeron, 1970). Est-ce cette dernière variable et le type d'éducation apportée par l'homme qui expliquent la demande des enfants de changer de famille d'accueil ?

DEUXIÈME PARTIE

L'INDICATEUR DE BIEN-ÊTRE

CHEZ LES ASSISTANTS FAMILIAUX

Dans cette deuxième partie, nous allons aborder l'ensemble des différents points analysés dans la première partie au regard d'un indicateur de bien-être au travail appliqué aux assistants familiaux.

Nous présentons d'abord la construction de l'indicateur à partir de différentes questions posées aux assistants familiaux. Puis nous croiserons l'ensemble des variables, afin de mieux comprendre qui sont les assistants familiaux aujourd'hui. Quel est leur rapport au travail ? Quelle satisfaction éprouvent-ils au sein de leur activité ? Est-ce que celle-ci peut varier en fonction de différents paramètres ? Qui sont les assistants familiaux les plus satisfaits et ceux les plus insatisfaits de leur activité ? Quelles sont leurs conditions de travail et en sont-ils satisfaits ?

I. La construction de l'indicateur de bien-être au travail

Un ensemble de questions a été posé aux participants : notamment autour de la satisfaction globale du travail – Êtes-vous globalement satisfait de votre travail actuel (métier, conditions d'exercice, relations... ? – et autour de la qualité de vie au travail – Comment évaluez-vous la qualité de vie au travail ? ...). À partir de ces deux questions, à la fois la satisfaction globale sur le travail et la qualité de vie au travail, nous avons construit un indicateur de bien-être au travail. Cet indicateur reprend trois grandes catégories : les assistants familiaux qui ne sont pas satisfaits, ceux qui sont moyennement satisfaits et ceux qui sont très satisfaits.

a) La construction de l'indicateur

« L'indicateur du bien-être au travail » est calculé de la manière suivante :

1. D'abord, la moyenne arithmétique est calculée entre la note donnée à la question « Êtes-vous globalement satisfait de votre travail actuel ? » et celle donnée à la question « Comment évaluez-vous votre Qualité de Vie au Travail ? », chacune sur une échelle de 1 à 10.
2. Ensuite, les personnes ayant attribué une note moyenne inférieure à 4 sont classées dans la catégorie « pas satisfait » ; les personnes avec une note entre 4 et 6 sont classées dans la catégorie « moyennement satisfait » ; enfin, les personnes avec une note de 7 à 10 sont classées dans la catégorie « très satisfait ».

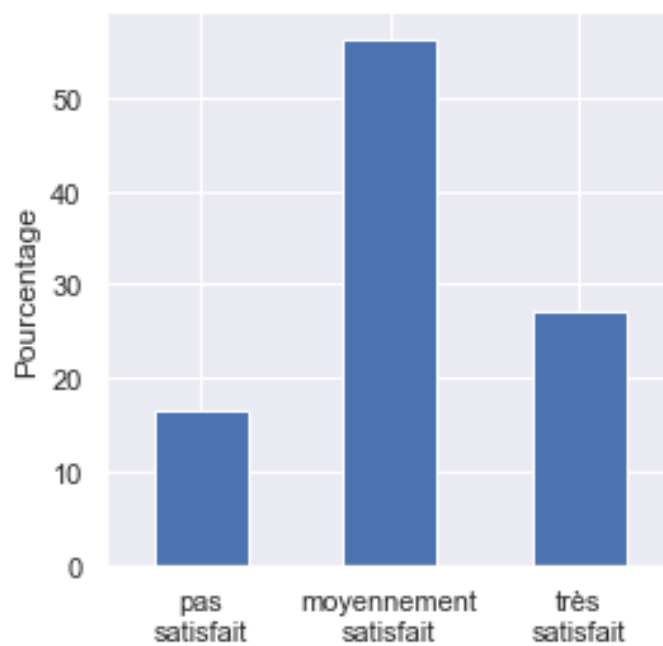
Nous avons ainsi pu définir trois catégories d'assistants familiaux, ceux ayant un indicateur de bien-être au travail peu satisfaisant, ceux ayant un indicateur de bien-être au travail moyennement satisfaisant et pour finir ceux ayant un indicateur de bien-être au travail satisfaisant voire très satisfaisant. La construction de cet indicateur permet donc de définir clairement trois catégories.

C'est sur cette construction que s'appuie l'ensemble du rapport de recherche et le croisement avec l'ensemble des données recueillies. Nous avons croisé cet indicateur avec un ensemble de variables afin de mieux comprendre le ressenti de bien-être et de qualité de vie des assistants familiaux dans le cadre de l'exercice de leur activité en reprenant systématiquement les trois catégories précédemment définies (pas satisfaits, moyennement satisfaits, très satisfaits).

b) L'indicateur de bien-être au travail

Près de 84 % des assistants familiaux expriment un indicateur de bien-être au travail plutôt satisfaisant, dont 56,3 % sont moyennement satisfaits et 27,2 % sont très satisfaits. Seulement 16,5 % expriment un indicateur de bien-être insatisfaisant.

Répartition globale de l'indicateur du bien-être au travail



Indicateur du bien-être au travail		
	Pourcentage	Effectifs
Pas satisfait	16,5	434
Moyennement satisfait	56,3	1 481
Très satisfait	27,2	717
Total	100%	2 632

II. Le bien-être au travail et l'environnement de vie

a) Le bien-être au travail et la région

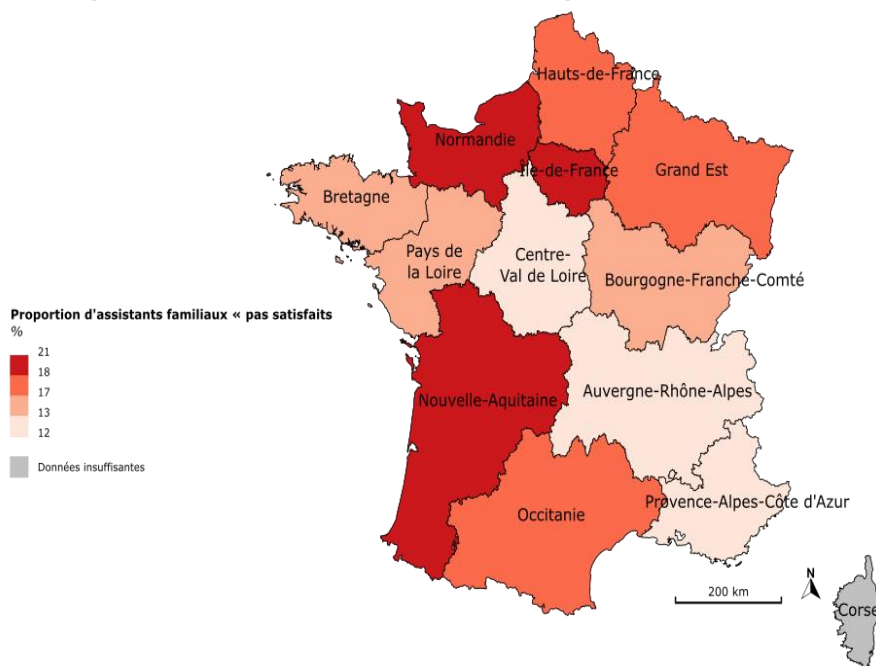
Bien que les effectifs soient trop peu nombreux pour effectuer un test statistique significatif entre les variables « Région » et « Indicateur du bien-être au travail », du fait d'une participation fort différente entre les départements et les régions, il apparaissait tout de même intéressant de représenter sur trois cartes les profils des assistants familiaux en fonction de leur région (de résidence et) d'exercice. Tout en sachant qu'il conviendra de tester ces résultats à une plus grande échelle de participation, puisque pour rappel 2 632 assistants familiaux ont participé à l'étude, ce qui ne peut être représentatif de la population. Ainsi, trois cartes selon les régions représentent le degré de bien-être des assistants familiaux, les « peu voire non satisfaits », les « moyennement satisfaits » et les « très satisfaits ».

On constate des distinctions en fonction des régions. En effet, les assistants familiaux exprimant un indicateur de bien-être le moins satisfaisant vivent davantage dans les régions de l'Île-de-France (21 %), de la Normandie (19,7 %) et de la Nouvelle-Aquitaine (19 %). Les « moyennement satisfaits » sont dans les régions de la Bretagne (63,5 %), Pays de Loire (58,9 %) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (58,6 %). Les plus satisfaits, quant à eux, vivent en Auvergne-Rhône-Alpes (32,9 %), dans le Centre-Val de Loire (31,5 %) et en Île-de-France (31,2 %). Cette dernière région se distingue car elle concentre les deux pôles opposés, à la fois les moins satisfaits et les plus satisfaits.

Indicateur du bien-être au travail/régions	Pas satisfait	Moyennement satisfait	Très satisfait	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	13,4 %	53,7 %	32,9 %	100 %
Bourgogne-Franche-Comté	15,6 %	54,2 %	30,2 %	100 %
Bretagne	16,7 %	63,5 %	19,7 %	100 %
Centre-Val de Loire	12,3 %	56,2 %	31,5 %	100 %
Grand Est	17,6 %	52,8 %	29,6 %	100 %
Hauts-de-France	17,8 %	56,3 %	25,9 %	100 %
Normandie	19,7 %	58,3 %	22,0 %	100 %
Nouvelle-Aquitaine	19,0 %	58,4 %	22,6 %	100 %
Occitanie	17,6 %	54,7 %	27,7 %	100 %
Pays de la Loire	15,3 %	58,9 %	25,8 %	100 %

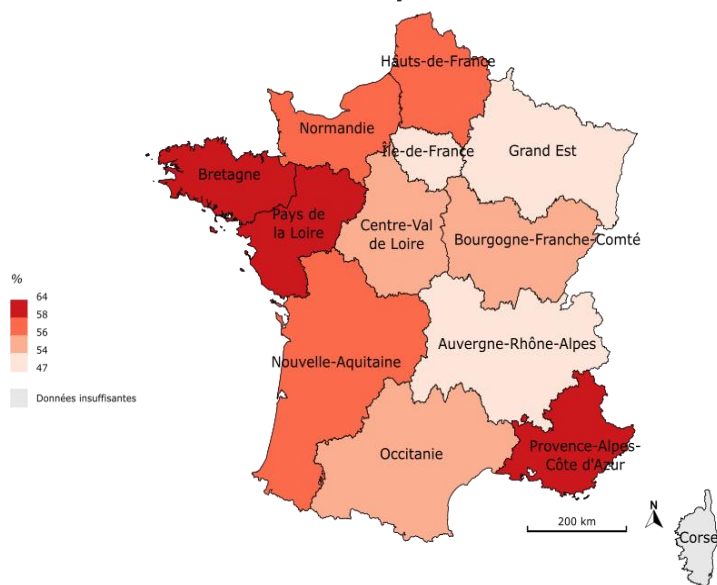
Indicateur du bien-être au travail/régions	Pas satisfait	Moyennement satisfait	Très satisfait	Total
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,5 %	58,6 %	28,9 %	100 %
Île-de-France	21,4 %	47,3 %	31,2 %	100 %

Répartition des assistants familiaux « pas satisfaits » de leur qualité de vie au travail



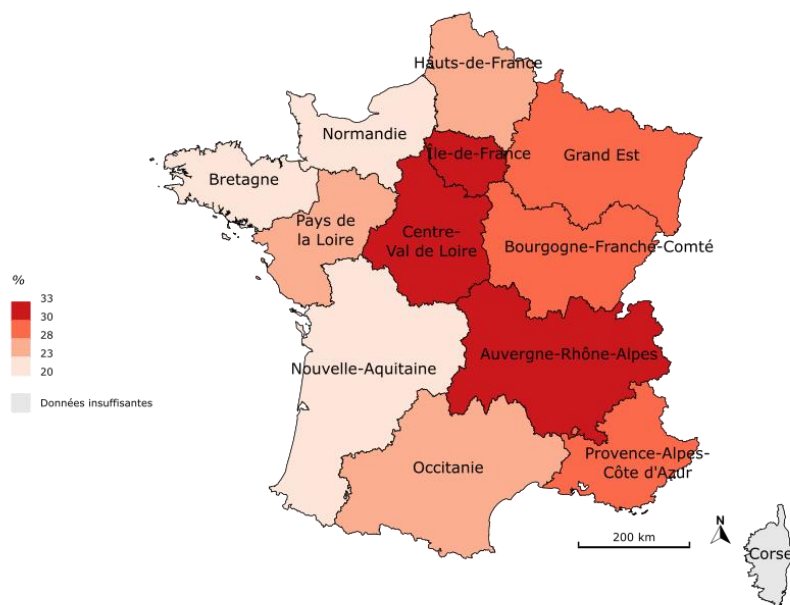
Source des données : baromètre QVT des assistants familiaux, 2022. 2632 répondants.

Répartition des assistants familiaux « moyennement satisfaits » de leur qualité de vie au travail



Source des données : baromètre QVT des assistants familiaux, 2022. 2632 répondants.

Répartition des assistants familiaux « très satisfaits » de leur qualité de vie au travail



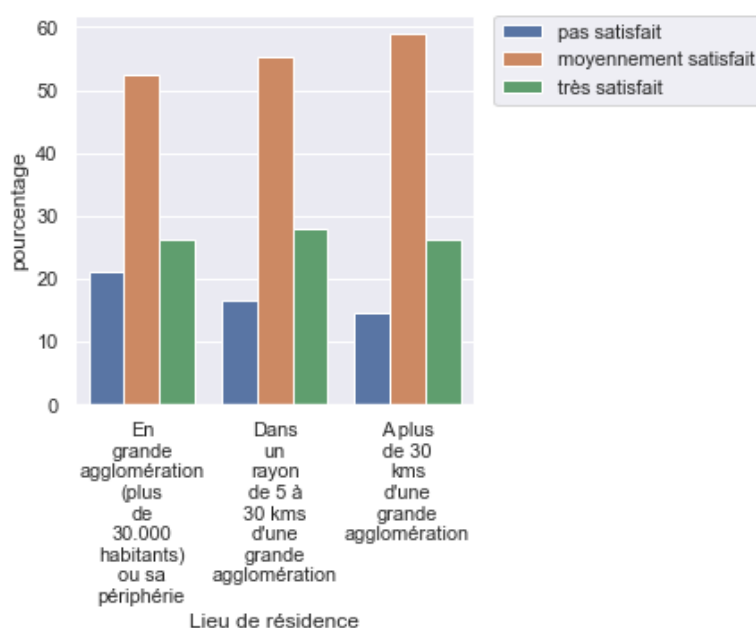
b) Le bien-être au travail et le lieu de résidence

Au-delà de la région ou du département, le type d'agglomération dans lequel vit l'assistant familial pourrait-il avoir une incidence sur l'expression d'un bien-être au travail compte tenu du fait que les assistants familiaux doivent se déplacer quotidiennement pour accompagner les enfants aux rendez-vous à la Maison de la solidarité, en rendez-vous médicaux, à l'école ou à ses activités ? La majorité des assistants familiaux vivent à proximité d'une grande agglomération entre 5 à 30 kms, un tiers d'entre eux sont davantage éloignés de ces 30 kms et une minorité vit dans une grande agglomération.

On constate trois évolutions à partir du graphique ci-dessous, qui représente le lieu de résidence et l'indice de bien-être : une certaine stabilité en vert pour les très satisfaits, où il n'y a pas d'incidence quel que soit le type d'agglomération ; une augmentation du nombre de moyennement satisfaits en fonction de la réduction de la taille de l'agglomération et une diminution des non satisfaits en fonction de la réduction de la taille de l'agglomération. Pour le dire autrement, les assistants familiaux qui vivent éloignés à plus de 30 kms d'une grande agglomération sont moins insatisfaits que les assistants familiaux vivant dans une grande agglomération.

Les assistants familiaux qui vivent éloignés à plus de 30 kms d'une grande agglomération sont moins insatisfaits que les assistants familiaux vivant dans une grande agglomération

Indicateur de bien-être et lieu de résidence

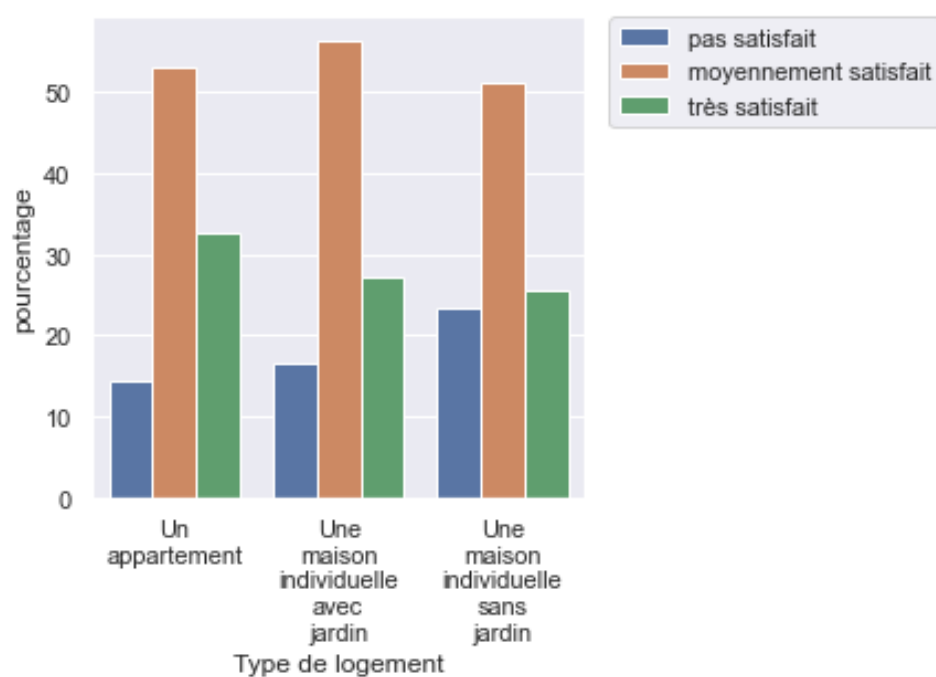


Lieu de résidence/niveau de satisfaction	En grande agglomération ou sa périphérie	Dans un rayon de 5 à 30 kms d'une grande agglomération	À plus de 30 kms d'une grande agglomération
Pas satisfait	21,3 %	16,7 %	14,7 %
Moyennement satisfait	52,5 %	55,3 %	58,9 %
Très satisfait	26,2 %	28,1 %	26,4 %
Total	100 %	100 %	100 %

c) Le bien-être au travail et le type de logement

95 % des assistants familiaux ayant participé à l'enquête vivent dans une maison avec jardin, 3 % dans un appartement et 2 % dans une maison sans jardin. On observe que les assistants familiaux les moins satisfaits vivent davantage dans une maison sans jardin, ceux qui sont moyennement satisfaits dans une maison avec jardin, et ceux très satisfaits dans un appartement.

Indicateur de bien-être et type de logement

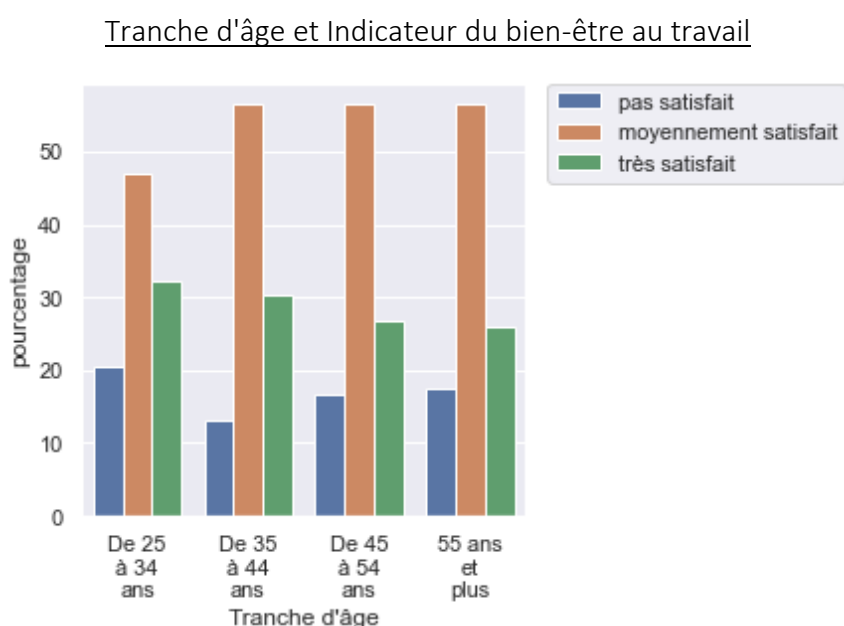


Type de logement/niveau de satisfaction	Un appartement	Une maison avec jardin	Une maison sans jardin
Pas satisfait	14,5 %	16,5 %	23,4 %
Moyennement satisfait	53,0 %	56,4 %	51,1 %
Très satisfait	32,5 %	27,1 %	25,5 %
Total	100 %	100 %	100 %

III. Le bien-être au travail selon le profil socio-démographique des assistants familiaux

a) Le bien-être au travail et l'âge de l'assistant familial

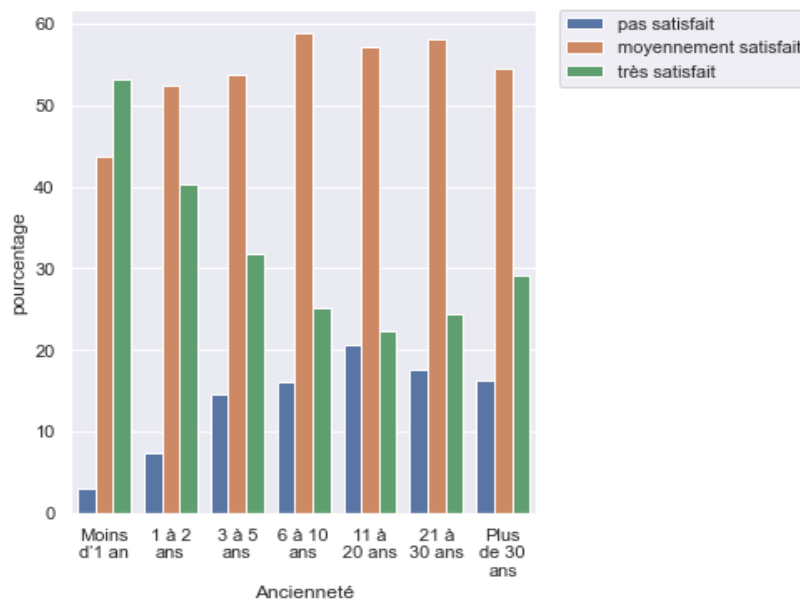
Si les assistants familiaux expriment globalement un indicateur de bien-être moyennement satisfaisant quel que soit leur tranche d'âge, on constate que la catégorie des « très satisfaits » décline progressivement avec l'avancée dans l'âge.



b) Le bien-être au travail et l'expérience professionnelle

Les assistants familiaux les plus satisfaits de leur travail et de leur bien-être dans le champ professionnel sont ceux qui débutent dans la profession et qui ont moins d'un an d'expérience professionnelle (53 %). Cet enthousiasme décline progressivement mais reste tout de même élevé les deux premières années d'activité (40 %), puis il baisse de nouveau jusqu'à 20 ans d'ancienneté (22 %) pour remonter progressivement à la fin de la carrière à plus de 30 ans d'exercice (29 %). On constate donc que les assistants familiaux qui expriment un bien-être au travail très satisfaisant sont les débutants ayant moins de deux ans d'activité et ceux de plus de 30 ans d'activité.

Ancienneté et Indicateur du bien-être au travail



Les éléments pouvant apporter une explication de ces résultats seraient à associer à la configuration de la famille d'accueil et à son évolution. Selon certains assistants familiaux aguerris dans le métier, les débutants dans la profession seraient ainsi « bercés d'illusions », accédant à une profession pensée « comme idéale » leur permettant d'aider des enfants en difficulté tout en poursuivant leur investissement familial et leur présence au domicile. Quant à ceux qui ont plus de 30 ans d'activité professionnelle, il est vrai que leur charge de travail est allégée depuis quelques années, avec le départ de leurs propres enfants du domicile familial, le couple pouvant alors se concentrer uniquement sur les enfants pris en charge par l'aide sociale. Cette situation permettrait à l'assistant familial d'accueillir des enfants en difficulté avec une plus grande disponibilité physique et mentale, ce qui aurait des conséquences sur la manière dont ils perçoivent leur qualité de vie au travail.

c) Le bien-être au travail et le niveau de diplôme

Est-ce qu'en fonction du diplôme l'indicateur de bien-être au travail varie ?

Le croisement des données ne montre pas véritablement de liens entre le diplôme et le bien-être au travail exprimé par les assistants familiaux. Toutefois, on peut remarquer que les assistants familiaux les moins diplômés sont les plus satisfaits avec 29,5 % contre 27,6 % pour ceux diplômés de l'enseignement supérieur, qui sont par contre les plus représentés dans la catégorie des non satisfaits avec 17,1 % contre 15,5 % pour ceux qui ont un CAP-BEP. Cette non satisfaction pourrait s'expliquer par des attentes non comblées chez les plus diplômés et/ou des réponses inappropriées voire inexistantes du service.

Diplôme et Indicateur du bien-être au travail

Diplôme/niveau de satisfaction	Aucun diplôme, certificat d'études primaires, ou BEPC	CAP/BEP	Bac	Enseignement supérieur
Pas satisfait	16,6 %	15,5 %	15,2 %	17,1 %
Moyennement satisfait	53,9 %	57,5 %	59,7 %	55,4 %
Très satisfait	29,5 %	26,9 %	25,1 %	27,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

d) Le bien-être au travail et le genre

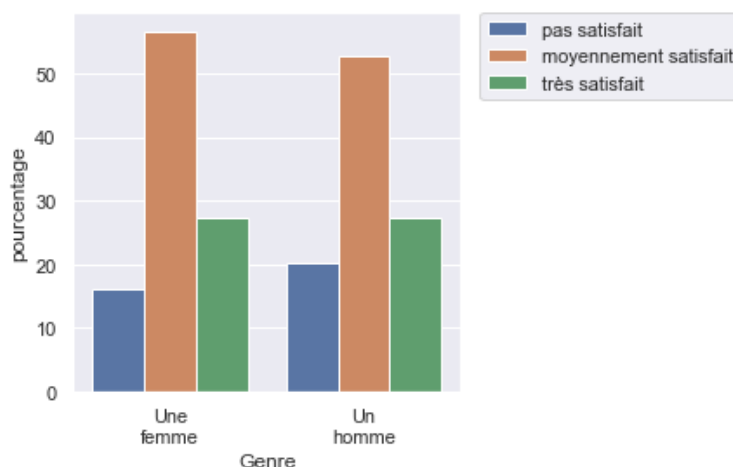
Est-ce qu'il y a une différence d'expression du bien-être au travail en fonction du genre ?

On constate qu'il y a une légère différence entre hommes et femmes. En effet, les hommes expriment davantage d'insatisfaction face à la qualité de vie au travail (20,1 %) que les femmes (15,9 %) qui sont plus souvent moyennement satisfaites (56,7 % contre 52,6 % pour les hommes). Mais il n'y a pas statistiquement de relation significative entre ces deux variables.

Il semblerait qu'une certaine pression sociale soit davantage exercée sur les hommes face à l'exercice de leur métier que les femmes. Cette pression professionnelle se présenterait sous la forme de questionnements, de vérifications, l'expression d'une certaine exigence à l'égard de l'exercice du métier par des hommes notamment lorsqu'ils ont en charge des enfants en bas âge.

Les témoignages de nombreux hommes vont dans le sens de la dénonciation d'une certaine discrimination masculine dans un métier dit féminin.

Bien-être et genre



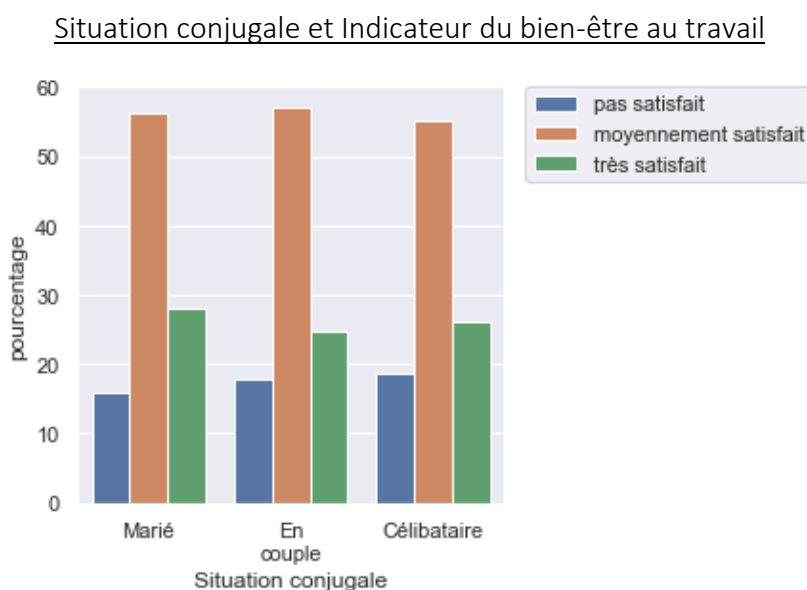
e) Le bien-être au travail et le statut conjugal

Y a-t-il une relation entre un bien-être au travail très satisfaisant et le statut conjugal de l'assistant familial ? Est-ce que le fait d'être marié permettrait de mieux vivre son activité professionnelle ?

En effet, on pourrait supposer que les assistants familiaux mariés expriment davantage de bien-être à exercer leur activité professionnelle que les assistants familiaux célibataires. Exerçant à leur domicile, s'occupant des enfants, le fait d'être mariés serait alors un indicateur de bien-être. Certaines études sociologiques montrent que le fait de vivre en couple marié a un facteur protecteur sur la santé et le bien-être personnel et professionnel mais cela concerne surtout les hommes (Bradford Wilcox, Wolfinger, 2018). Ainsi les hommes mariés gagneraient un salaire entre 10 à 40 % supérieur aux célibataires (Zissimopoulos, Karney, Rauer, 2008) et ils auraient une vie physique et une meilleure santé mentale également (Bradford Wilcox, Wolfinger, 2018).

Pour les femmes, les études observent les impacts négatifs du mariage et de la maternité sur leur carrière (Bentoudja, Razafindranovona, 2020). Le métier d'assistant familial étant largement présent dans la sphère féminine, les résultats montrent qu'il n'y a pas réellement de lien entre l'expression d'un bien-être au travail et le statut matrimonial. La satisfaction ou l'insatisfaction ne change pas significativement selon le statut matrimonial pour les assistants familiaux. Il ne s'agit pas d'une variable significative, toutefois on peut signaler quelques nuances intéressantes perceptibles qui montrent une légère incidence du statut matrimonial.

En effet, les assistants familiaux mariés sont moins insatisfaits que les autres (16 % contre 18 % en couple, et 19 % célibataires) et expriment davantage l'expression d'une plus grande satisfaction dans leur activité avec 28 % contre 25 % pour ceux qui sont en couple, et 26 % pour les célibataires.



Les assistants familiaux mariés sont moins insatisfaits que les autres

Situation conjugale/niveau de satisfaction	Marié	En couple	Célibataire
Pas satisfait	16 %	18 %	19 %
Moyennement satisfait	56 %	57 %	55 %
Très satisfait	28 %	25 %	26 %
Total	100 %	100 %	100 %

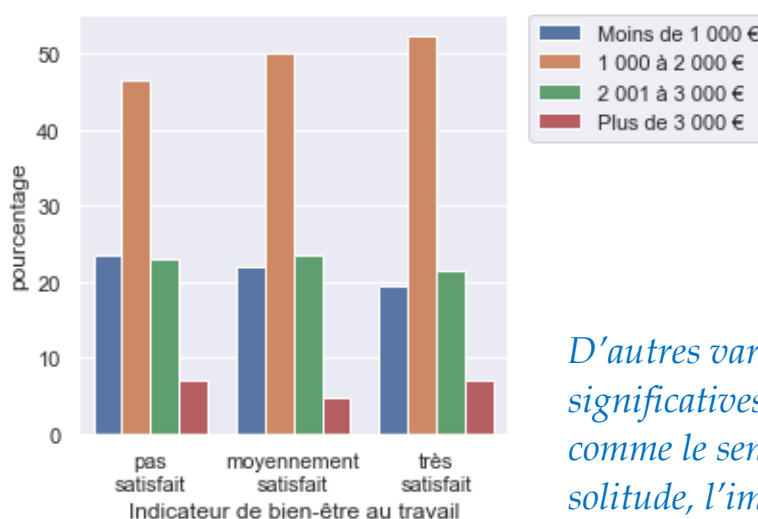
IV. Le bien-être au travail et les conditions de travail

a) Le bien-être au travail et le revenu net mensuel

Les revendications salariales sont au centre des débats et des demandes des assistants familiaux. La revalorisation salariale est présentée comme un élément fondamental pour l'attractivité de la profession, une meilleure reconnaissance du statut et du travail effectué. Dans ce sens, nous supposons que la variable Revenu net mensuel serait significative dans la construction de l'indicateur de bien-être des assistants familiaux. Or, les résultats statistiques bien qu'intéressants ne montrent pas de corrélation entre les variables. Le bien-être au travail des assistants familiaux n'est pas corrélé au montant de leur revenu. Même si les assistants familiaux les moins satisfaits sont les plus nombreux dans la tranche salariale la plus faible avec 23,5 % contre 19,3 % pour les plus satisfaits, cette différence n'est pas significative et les autres résultats ne montrent pas de réelle distinction pour les salaires moyens et supérieurs. L'absence d'association entre l'indicateur de bien-être et le revenu pourrait s'expliquer par le fait que les assistants familiaux ne considèrent pas que leur bien-être au travail est uniquement associé à leur niveau de revenu, d'autres variables sont plus significatives pour eux comme le sentiment de solitude, l'impact du métier sur la vie de famille, la perception qu'ils ont de leur rémunération vient après²⁶.

Le bien-être au travail des assistants familiaux n'est pas corrélé au montant de leur revenu...

Croisement entre Indicateur de bien-être au travail et revenu net mensuel



D'autres variables sont plus significatives pour eux comme le sentiment de solitude, l'impact du métier sur la vie de famille

²⁶ Voir le tableau récapitulatif des variables significatives à la fin de la partie.

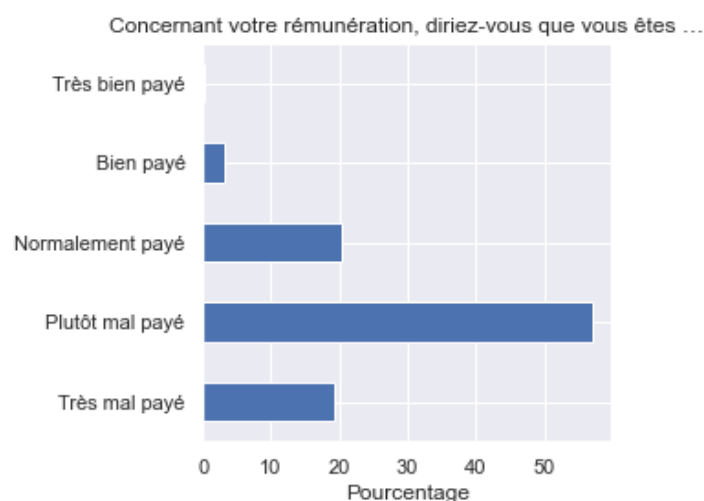
Croisement entre Indicateur de bien-être au travail et revenu net mensuel				
Indicateur de bien-être au travail/revenu net mensuel	Pas satisfait	Moyennement satisfait	Très satisfait	Ensemble
Moins de 1 000 €	23,5 %	21,9 %	19,3 %	21,5 %
1 000 à 2 000 €	46,5 %	49,9 %	52,4 %	50,0 %
2 001 à 3 000 €	23,0 %	23,4 %	21,3 %	22,8 %
Plus de 3 000 €	7,0 %	4,7 %	7,0 %	5,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

b) Le bien-être au travail et la perception du revenu

Si nous n'avons pas établi de corrélation entre le bien-être au travail et le montant du salaire perçu, il est en tout autrement concernant la perception qu'ont les assistants familiaux de leur rémunération. Il leur a été demandé de catégoriser leur revenu en fonction de 5 possibilités allant de « très bien payé » à l'opposé « très mal payé ».

On constate que les perceptions de la rémunération sont majoritairement négatives, puisque 57 % estiment être plutôt mal payés et 19,3 % plutôt très mal payés, seule une minorité de 20 % estime être normalement payée.

Perception de la rémunération selon les assistants familiaux



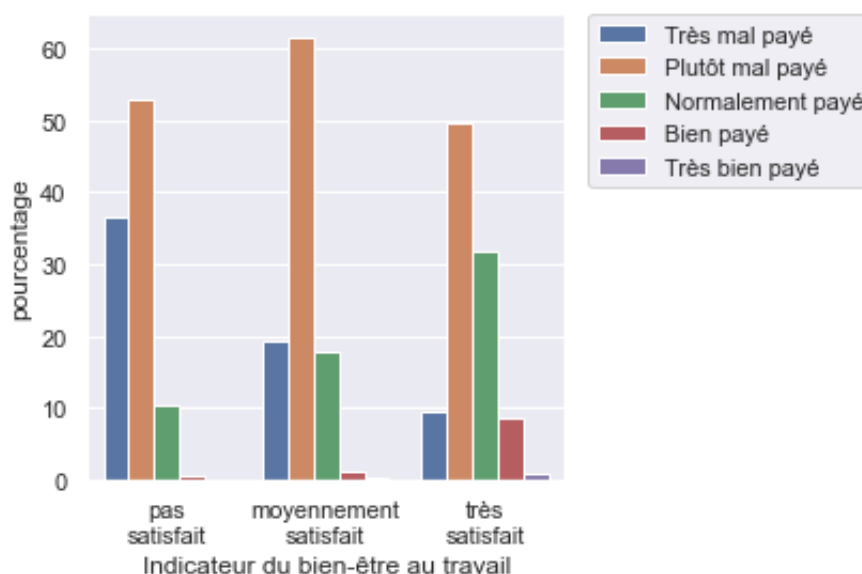
	Concernant votre rémunération, diriez-vous que vous êtes ...
Très mal payé	19,3 %
Plutôt mal payé	57,0 %
Normalement payé	20,3 %
Bien payé	3,1 %
Très bien payé	0,3 %

Considérant que les 3/4 des assistants familiaux estiment être mal payés voire très mal payés, on peut se demander si cette donnée n'a pas une répercussion sur leur bien-être professionnel. Car si l'indicateur de bien-être n'est pas corrélé avec le revenu net mensuel perçu, il l'est peut-être avec la perception de la rémunération, c'est-à-dire la manière dont l'assistant familial considère le salaire perçu.

Les résultats sont dans ce sens significatifs. La perception de la rémunération est une donnée particulièrement importante dans la construction du bien-être au travail (V de Cramer = 0,23).

Nous constatons que plus les assistants familiaux considèrent être mal payés, plus ils manifestent un état d'être au travail insatisfait, et inversement plus ils manifestent un bien-être très satisfait, plus ils considèrent recevoir une rémunération normalement payée voire bien payée.

Croisement entre Indicateur du bien-être au travail et Perception de la rémunération



Croisement entre Indicateur du bien-être au travail et Perception rémunération				
Indicateur du bien-être au travail/perception rémunération	pas satisfait	moyennement satisfait	très satisfait	Ensemble
Très mal payé	36,4 %	19,3 %	9,3 %	19,3 %
Plutôt mal payé	52,8 %	61,7 %	49,7 %	57,0 %
Normalement payé	10,2 %	17,6 %	31,7 %	20,3 %
Bien payé	0,5 %	1,2 %	8,5 %	3,1 %
Très bien payé	0,0 %	0,2 %	0,8 %	0,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

c) Le bien-être au travail et le remboursement des frais d'accueil

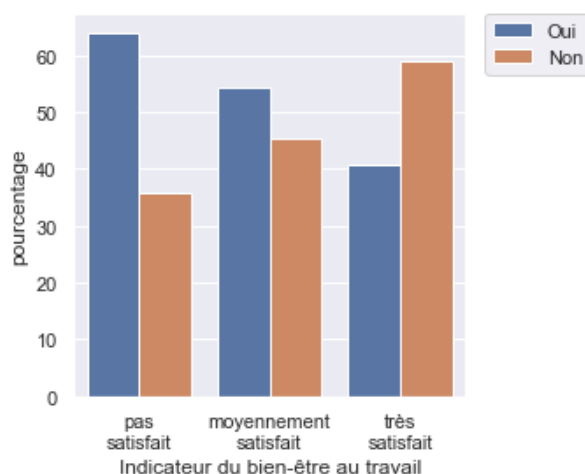
À la question : « y a-t-il des frais qui ne sont pas remboursés ? » Plus de la moitié des assistants familiaux (52 %) considèrent que l'institution ne leur rembourse pas l'ensemble des frais qu'ils peuvent avoir pour élever les enfants confiés. Ce qui signifie qu'il y a une partie non négligeable de frais invisibles ou invisibilisés par l'institution, qui ont un impact sur l'éducation de l'enfant et qui relèvent pour autant du service employeur.

Cette économie invisible est propre à l'accueil familial, l'assistant familial prenant à sa charge des frais pour l'enfant qui incombent au service employeur. Dans cette situation, on ne sera

Il y a une partie non négligeable de frais invisibles ou invisibilisés par l'institution, qui ont un impact sur l'éducation de l'enfant et qui relèvent pour autant du service employeur

pas étonné de constater la corrélation entre les deux variables bien-être au travail et remboursement des frais. Les assistants familiaux qui sont remboursés des frais d'accueil sont aussi ceux qui expriment un bien-être au travail le plus satisfaisant contre ceux qui ne sont pas remboursés et qui sont les plus insatisfaits.

Croisement entre Indicateur du bien-être au travail et Frais d'accueil non remboursés



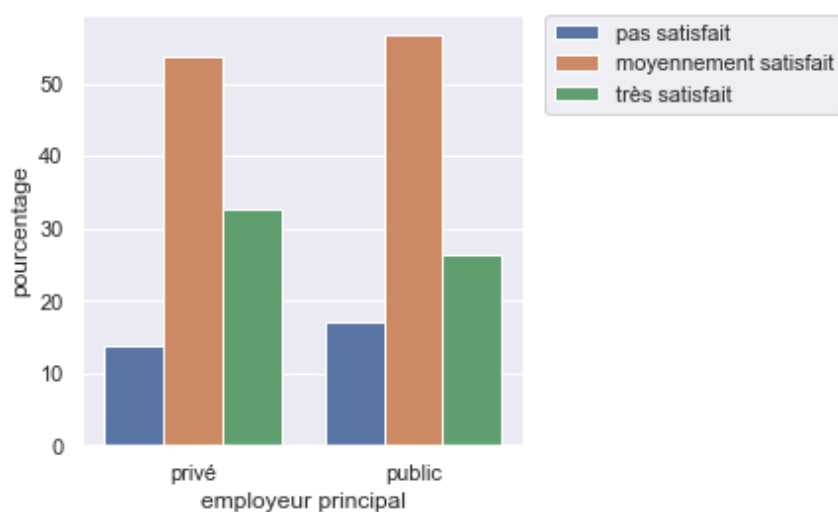
Croisement entre Indicateur du bien-être au travail et Frais d'accueil non remboursés			
Frais d'accueil non remboursés/niveau de satisfaction	Non remboursé	Remboursé	Total
Pas satisfait	64,1 %	35,9 %	100 %
Moyennement satisfait	54,5 %	45,5 %	100 %
Très satisfait	40,9 %	59,1 %	100 %
Ensemble	52,3 %	47,7 %	100 %

d) Le bien-être au travail et le type d'employeur Public/Privé

Plus des 4/5^e des assistants familiaux de l'enquête exercent leur activité dans le secteur public, le secteur privé étant peu représenté dans l'échantillon. Toutefois, on observe des distinctions intéressantes selon le type d'employeurs, qui sont significatives d'un point de vue statistique. Les assistants familiaux exerçant leur activité dans le secteur privé expriment un indicateur de bien-être plus satisfaisant que ceux exerçant dans le secteur public. Ils sont plus nombreux à avoir un indicateur très satisfaisant et moins nombreux à avoir un indicateur insatisfaisant ou moyennement satisfaisant.

Les assistants familiaux exerçant leur activité dans le secteur privé expriment un indicateur de bien-être plus satisfaisant que ceux exerçant dans le secteur public

Indicateur du bien-être au travail et type d'employeur



Employeur principal /niveau de satisfaction	Privé	Public
Pas satisfait	13,7 %	16,9 %
Moyennement satisfait	53,8 %	56,7 %
Très satisfait	32,5 %	26,4 %
Total	100 %	100 %

e) Le bien-être au travail et le nombre de places d'agrément

Est-ce qu'en fonction du nombre de places d'agrément et d'enfants confiés à son domicile, le bien-être de l'assistant familial change ? On constate que moins l'assistant familial a de place d'agrément, plus il est satisfait de son activité et exprime un bien-être favorable au travail.

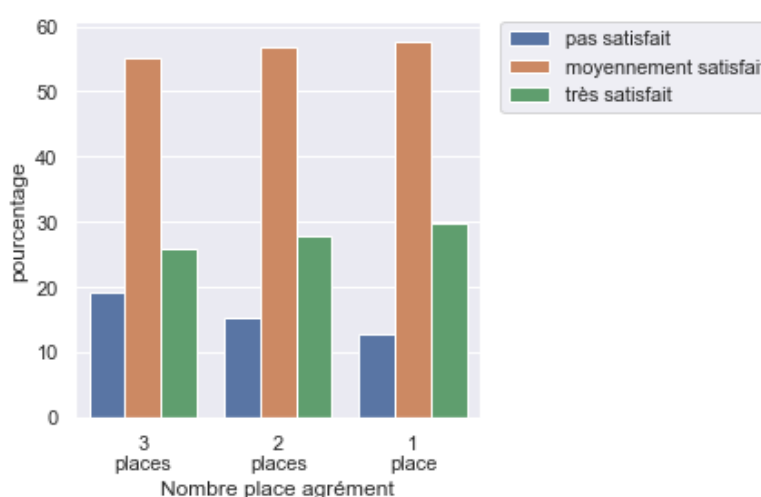
Le fait d'accueillir à son domicile plusieurs enfants en même temps est une surcharge de travail pour l'assistant familial, qui engendre un manque de temps, du stress supplémentaire, une charge de travail plus lourde et davantage de déplacements professionnels.

Le schéma ci-dessous montre bien que le pourcentage d'assistants familiaux insatisfaits décline avec la baisse du nombre de places dans l'agrément et que, dans le même temps, s'amplifie le

Il serait plus judicieux d'élargir les profils des recrutements pour avoir davantage de places plutôt que de surcharger les assistants familiaux déjà en poste en leur octroyant de nouveaux accueils et des extensions d'agrément.

pourcentage des satisfaits. Ce croisement est un indicateur de bien-être intéressant pour les employeurs, car la surcharge de l'activité par une extension du nombre de places chez les assistants familiaux ne semble pas une politique favorable à l'expression d'un bien-être professionnel, au contraire, il apparaît ici qu'il serait plus bénéfique d'élargir les recrutements pour avoir davantage de places plutôt que de surcharger les assistants familiaux déjà recrutés en leur octroyant de nouveaux accueils et davantage de places dans leur agrément.

Le nombre de places d'agrément et Indicateur du bien-être au travail



Nombre places agrément/niveau de satisfaction	3 places	2 places	1 place
Pas satisfait	19 %	15 %	12 %
Moyennement satisfait	55 %	57 %	58 %
Très satisfait	26 %	28 %	30 %
Total	100%	100 %	100 %

f) Le bien-être au travail et l'amplitude horaire

L'amplitude horaire au travail est une variable qui mesure l'appréciation du temps de travail exercé par les assistants familiaux dans leur activité. Elle est donc tout à fait relative, car elle repose sur une représentation personnelle de l'utilisation de son temps.

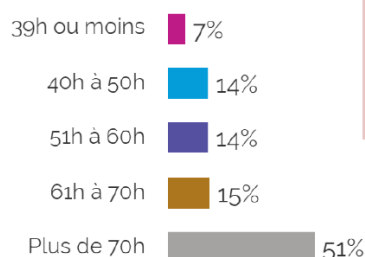
Nous rappelons que l'amplitude horaire pour les assistants familiaux ne peut être comparée à celle d'une activité professionnelle classique de 39h par semaine. En effet, le graphique ci-dessous montre que l'activité est en moyenne de plus de 70h par semaine.

Amplitude horaire estimée par semaine en moyenne

Quelle est votre amplitude horaire estimée par semaine, en moyenne en 2021 ?

Réponses effectives : 2 321

Taux de réponse : 88%



+ de 50h
79%

Cette amplitude évolue en fonction de différentes variables étudiées qui sont l'âge, l'ancienneté, le nombre d'enfants confiés et le niveau de diplôme. Mais qu'en est-il en fonction de l'indicateur de bien-être au travail ? Est-ce que les assistants familiaux les plus satisfaits de leur activité, sont aussi ceux qui ont une représentation de l'amplitude horaire la plus importante ou au contraire ont-ils une représentation qui se rapproche le plus d'un temps de travail « classique » en étant plus proches des 39h/semaine que des 70 heures et + ?

L'analyse du graphique et du tableau ci-dessous est sans équivoque sur ce point. En effet, on observe une corrélation entre les deux variables « amplitude horaire hebdomadaire déclarée » et « l'indicateur de bien-être au travail ».

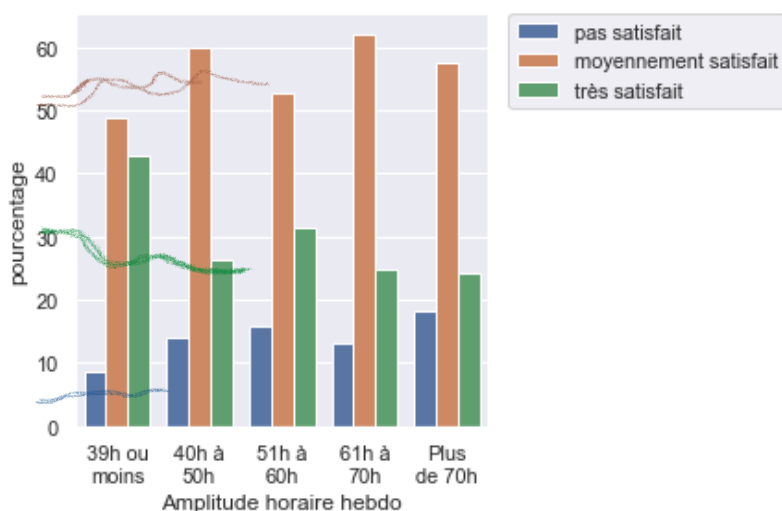
Le graphique montre trois courbes d'histogrammes qui s'étagent – l'une verte, l'autre bleue, et une autre marron qui est relativement stable.

Les histogrammes verts correspondent aux assistants familiaux ayant un indicateur de bien-être satisfaisant, ils estiment majoritairement avoir une amplitude horaire de 39h (42,8 %), estimation qui décline ensuite progressivement pour être divisé par deux pour les plus de 70 heures (24 %).

À l'inverse, les assistants familiaux avec un indicateur de bien-être le moins satisfaisant, ont une courbe en progression, ils sont peu à considérer exercer une amplitude horaire de 39h (8,6 %), et leur nombre augmente progressivement dans les amplitudes horaires les plus importantes en étant multiplié par deux (18,5 %).

Ceux ayant un indicateur de bien-être moyennement satisfaisant sont aussi ceux exprimant des amplitudes horaires à peu près équivalentes dans l'ensemble des plages horaires proposées.

Croisement entre Amplitude horaire hebdo et Indicateur du bien-être au travail



Croisement entre Amplitude horaire hebdo et Indicateur du bien-être au travail						
Amplitude horaire hebdo/niveau de satisfaction	39h ou moins	40h à 50h	51h à 60h	61h à 70h	Plus de 70h	Ensemble
Pas satisfait	8,6 %	13,9 %	15,9 %	13,0 %	18,5 %	15,9 %
Moyennement satisfait	48,7 %	59,8 %	52,7 %	62,1 %	57,5 %	57,2 %
Très satisfait	42,8 %	26,3 %	31,4 %	24,9 %	24 %	26,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

g) Le bien-être au travail et le sentiment de solitude

Selon Marc et Ladreyt (2019, p. 269), l'isolement au travail induit une solitude professionnelle.

« Être seul correspond à un état observable, souvent considéré comme temporaire, d'une personne à un moment donné. *A contrario*, l'isolement et la solitude s'inscrivent dans une temporalité plus longue. Ces derniers sont aussi associés à des situations dans

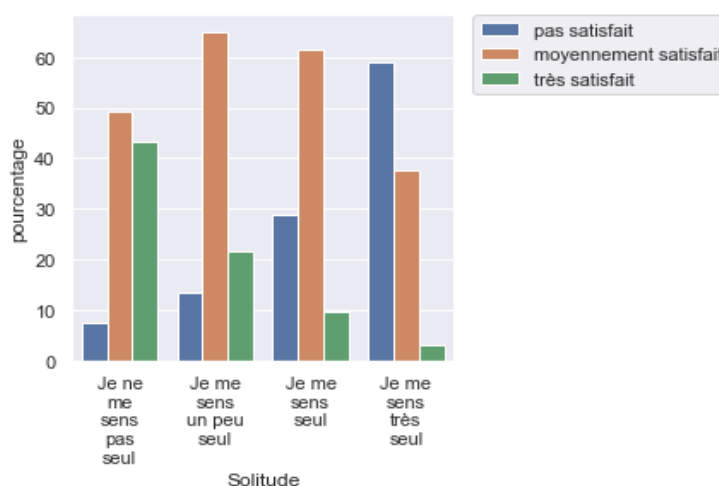
lesquelles un individu est détaché du reste de son environnement avec des effets positifs ou négatifs en fonction des situations et des individus ».

L'expression du bien-être au travail chez les assistants familiaux est fortement associée à leur ressenti face au sentiment de solitude. En effet, il a été demandé aux assistants familiaux d'exprimer leur sentiment face à la solitude dans l'exercice de leur activité. Est-ce qu'ils se sentent seuls, un peu voire très seuls ou pas seuls dans leur activité ? On observe que les assistants familiaux qui expriment un sentiment de solitude et se sentent très seuls dans l'exercice de leur activité sont aussi ceux qui expriment un indicateur de bien-être au travail

Moins l'assistant familial se sent seul dans son activité professionnelle, plus il exprime un bien-être au travail (très satisfait : 43,3 %)

non satisfaisant (59 %). À l'inverse, moins l'assistant familial se sent seul dans son activité professionnelle, plus il exprime un bien-être au travail (très satisfait : 43,3 %). On voit donc ici toute l'importance du sentiment de solitude dans l'expression du sentiment de satisfaction et de bien-être au travail pour les assistants familiaux. Ainsi, plus l'assistant familial se sent seul dans son activité plus il est insatisfait, et moins il se sent seul, plus il est moyennement voire très satisfait. Le test du chi2 fait l'hypothèse d'une corrélation entre les variables « Solitude » et « Indicateur du bien-être au travail ».

Solitude et Indicateur du bien-être au travail



Solitude/niveau de satisfaction	Je ne me sens pas seul	Je me sens un peu seul	Je me sens seul	Je me sens très seul
Pas satisfait	7,4 %	13,5 %	29 %	59 %
Moyennement satisfait	49,3 %	65 %	61 %	38 %
Très satisfait	43,3 %	21,5 %	10 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

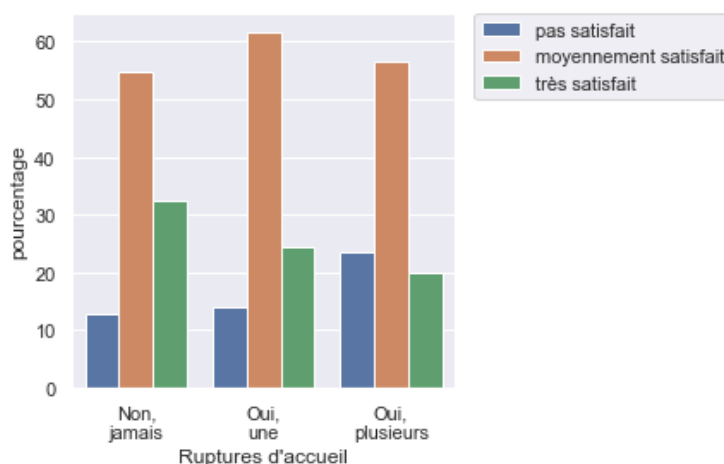
h) Le bien-être au travail et les ruptures d'accueil

Les ruptures d'accueil sont des événements singuliers, difficiles psychologiquement et émotionnellement, ouvrant très souvent des blessures d'abandon dans un parcours de prise en charge du jeune déjà émaillé de multiples ruptures familiales, sociales, et amicales. Une rupture d'accueil est un événement traumatisant pour le jeune et l'assistant familial. En effet, ce choix a de multiples conséquences à la fois sur l'exercice de la profession mais aussi sur l'assistant familial et sa famille, des conséquences professionnelles, financières et psychologiques. Bien que cette situation soit particulièrement délicate dans le système de prise en charge, peu de travaux (Dulin, 2018) viennent éclairer cette pratique et ses conséquences à la fois sur la santé du jeune, son parcours de prise en charge, mais aussi sur les assistants familiaux et les conséquences sur le métier et son exercice.

Une rupture d'accueil est un événement traumatisant pour le jeune et l'assistant familial

Dans ce sens, il a semblé opportun d'interroger la présence ou non de ruptures d'accueil en fonction de l'indicateur de bien-être exprimé par l'assistant familial. En effet, nous pouvons supposer qu'un assistant familial qui exprime un indicateur de bien-être très favorable est aussi un assistant familial qui a connu peu de ruptures d'accueil. Et à l'inverse, un assistant familial exprimant une insatisfaction face au travail pourrait davantage avoir connu des situations de rupture.

Ruptures d'accueil et Indicateur du bien-être au travail



Ruptures d'accueil/niveau de satisfaction du métier	Non, jamais	Oui, une	Oui, plusieurs
Pas satisfait	12,6 %	13,9 %	23,5 %
Moyennement satisfait	54,9 %	61,8 %	56,5 %
Très satisfait	32,5 %	24,3 %	20,0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Comme nous le supposions, les assistants familiaux qui n'ont jamais connu de rupture d'accueil sont ceux aussi qui sont les plus satisfaits au sein de leur activité et qui expriment un bien-être au travail très satisfaisant avec 32,5 % contre 20 % pour ceux qui ont connu plusieurs ruptures d'accueil.

Inversement, ceux qui ont connu plusieurs ruptures d'accueil sont aussi ceux qui sont les plus insatisfaits de la qualité de vie au travail avec 23,5 % contre 12,6 % qui n'ont jamais connu de rupture d'accueil.

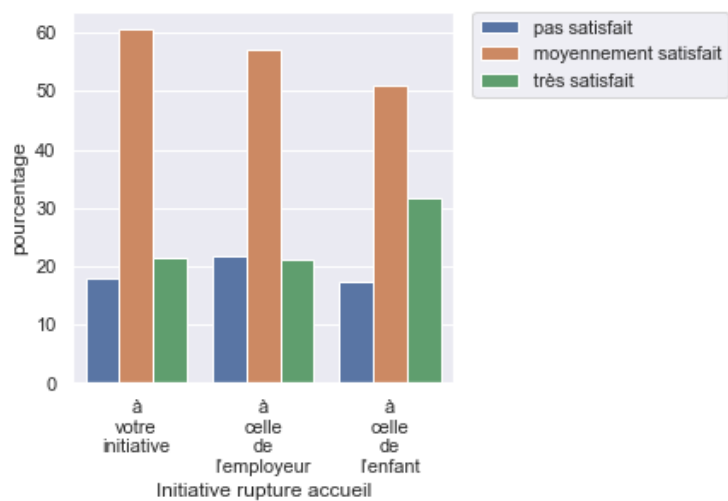
Croisement entre Ruptures d'accueil et Indicateur du bien-être au travail				
Ruptures d'accueil/niveau de satisfaction du métier	Non, jamais	Oui, une	Oui, plusieurs	Total
Pas satisfait	37,2 %	24,2 %	38,6 %	100 %
Moyennement satisfait	44,8 %	29,6 %	25,7 %	100 %
Très satisfait	56,2 %	24,6 %	19,2 %	100 %

Il est intéressant de constater que les assistants familiaux les plus insatisfaits sont ceux qui ont connu le plus de ruptures d'accueil 38,6 %, et ceux qui sont les plus satisfaits sont aussi ceux qui n'ont jamais connu de rupture d'accueil pour 56,2 %.

i) Le bien-être au travail et l'initiative de rupture

S'il existe un lien entre les variables « bien-être au travail » et « rupture d'accueil », on remarque qu'il n'y a pas véritablement de corrélation entre le bien-être au travail et la personne qui est à l'initiative de la rupture. Il apparaît toutefois certaines tendances qui reflètent l'état psychologique des assistants familiaux. Ainsi, lorsque les assistants familiaux sont très satisfaits de leur qualité de vie au travail, ce sont davantage les enfants qui prennent la décision de la rupture, de quitter la famille d'accueil que l'assistant familial ou l'institution, par contre quand les assistants familiaux expriment une certaine insatisfaction, la rupture est davantage à leur initiative que celle de l'enfant.

Croisement entre l'Initiative de rupture d'accueil et Indicateur du bien-être au travail



Croisement entre Initiative rupture accueil et Indicateur du bien-être au travail				
Initiative rupture accueil/niveau de satisfaction	à votre initiative	à celle de l'employeur	à celle de l'enfant	Ensemble
Pas satisfait	18,1 %	21,6 %	17,3 %	18,7 %
Moyennement satisfait	60,5 %	57,1 %	51,0 %	59,0%
Très satisfait	21,4 %	21,2 %	31,7 %	22,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100%

V. Le bien-être au travail et la relation affective avec les enfants confiés

Pour aborder cette partie, nous nous sommes appuyés sur les travaux que nous avons réalisés précédemment auprès des assistants familiaux afin de définir différents modes de suppléance et relations affectives développées entre le jeune accueilli et l'assistant familial (Chapon, 2014 ; Chapon, Neyrand, Siffrein-Blanc, 2018). Ces modes de suppléance se définissent comme des dynamiques de placement et de relations qui peuvent évoluer avec le temps, en fonction des

4 types de relations affectives possibles entre le jeune et l'assistant familial :

- *relation substitutive*
- *relation partagée*
- *relation soutenante*
- *relation incertaine*

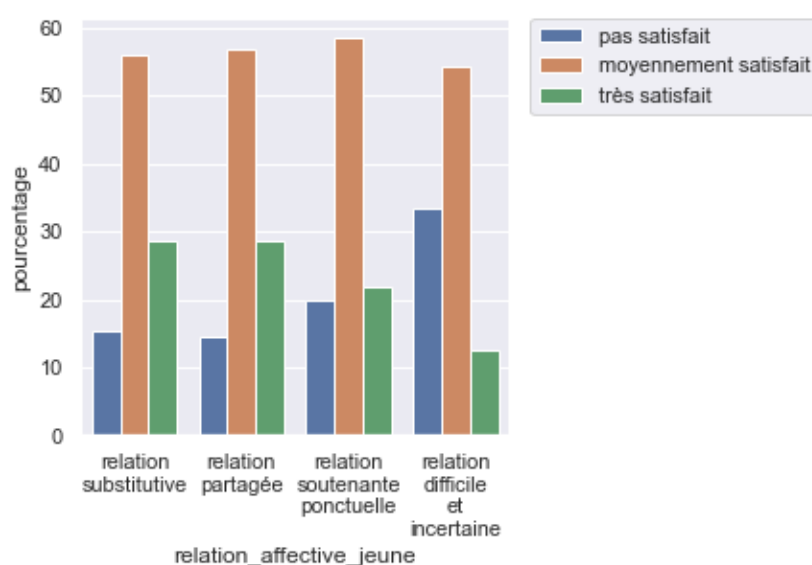
événements de vie des parents, de la famille d'accueil, de l'enfant. Nous avons défini quatre types de relations affectives possibles entre le jeune et l'assistant familial : relation substitutive, relation partagée, relation soutenante, une relation incertaine. Nous reprenons une présentation rapide de chaque relation.

La relation substitutive se présente dans les situations où l'enfant confié fait totalement partie de la famille d'accueil ; une relation affective partagée relate une situation où l'enfant est à la fois attaché à sa famille d'accueil et à sa famille d'origine ; la relation soutenante, elle, vient en soutien aux parents d'origine et permet un retour de l'enfant dans sa famille ; une relation incertaine se présente dans les placements tardifs et parfois complexes, et reste très aléatoire.

Nous avons demandé aux assistants familiaux participant à l'enquête de préciser le type de relation développée avec le premier enfant accueilli à partir d'une définition simple des quatre types de relation proposée. Le sentiment de réussite et d'accomplissement dans le métier est associé surtout à un travail éducatif réalisé auprès de l'enfant qui comprend une part importante d'émotion, de relation et d'affects avec celui-ci.

Ainsi, on peut supposer que les assistants familiaux qui expriment un indicateur de bien-être très satisfaisant sont ceux qui ont aussi développé des relations affectives substitutives avec les enfants confiés, c'est-à-dire des relations affectives fortes, considérant cet enfant « un peu comme » leur propre enfant, en lui apportant une structure de base affective significative et impliquée. Et inversement, on peut donc imaginer que les assistants familiaux les moins satisfaits dans leur activité sont aussi ceux qui vivent des situations de placement compliqué avec des placements tardifs aux problématiques complexes, donc ceux qui développent des relations incertaines avec les enfants qui leur sont confiés. Ces situations de placement difficiles à vivre au quotidien pour certains assistants familiaux créent un climat lourd au sein de la famille et des relations tendues qui s'effritent et restent très incertaines pour le jeune accueilli et la famille d'accueil.

Relation affective et Indicateur du bien-être au travail



Relation affective avec le jeune/niveau de satisfaction du métier	Relation substitutive	Relation partagée	Relation soutenante ponctuelle	Relation difficile et incertaine
Pas satisfait	15,3 %	14,6 %	19,8 %	33,3 %
Moyennement satisfait	56,1 %	56,7 %	58,4 %	54,2 %
Très satisfait	28,6 %	28,7 %	21,8 %	12,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

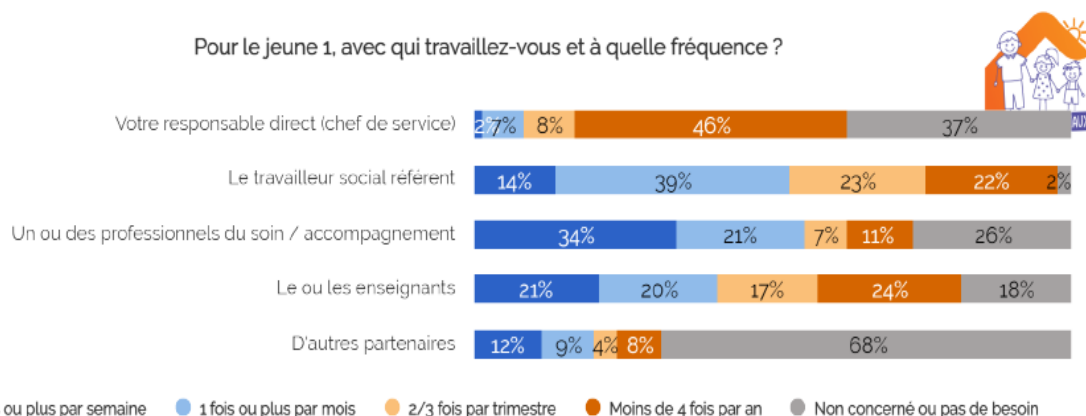
Les résultats montrent une corrélation significative entre les deux variables, l'indicateur de bien-être et le type de relation affective développée entre le jeune et l'assistant familial. En effet, 33,3 % des assistants familiaux qui expriment vivre une relation affective incertaine et difficile avec le jeune sont aussi ceux qui n'apparaissent pas satisfaits professionnellement alors qu'ils ne sont que 12,5 % à vivre ce type de relation quand ils expriment un indicateur de bien-être très satisfaisant. À l'inverse, les assistants familiaux qui expriment une relation affective substitutive ou partagée avec le jeune confié, c'est-à-dire une relation affective très engagée, avec un jeune complètement intégré dans la famille d'accueil (28,6 %) voire une relation affective partagée avec sa famille d'origine (28,7 %), sont aussi ceux qui sont très satisfaits professionnellement, alors que ces chiffres chutent respectivement à 15,3 % et 14,6 % pour ceux qui sont insatisfaits de leur bien-être.

La qualité de la relation affective développée avec le jeune est donc un élément important à prendre en compte dans l'expression de la satisfaction ou insatisfaction du bien-être au travail pour les assistants familiaux.

La qualité de la relation affective développée avec le jeune est donc un élément important à prendre en compte dans l'expression de la satisfaction ou insatisfaction du bien-être au travail pour les assistants familiaux.

VI. Le bien-être au travail et les rencontres avec l'équipe

Quels types de relations développent les assistants familiaux avec l'équipe-enfance ? Est-ce qu'ils sont en contact régulier avec au moins un membre de l'équipe ? Avec quel membre développent-ils des relations particulières ? Et surtout, est-ce que la fréquence des rencontres entre l'assistant familial et un membre de l'équipe peut avoir une incidence sur l'indicateur de bien-être au travail ?



Globalement, on observe que les assistants familiaux sont davantage en relation avec les membres de l'équipe (psychologue, assistante sociale, éducateur), que le responsable équipe-enfance lui-même. Quasiment la moitié (46 %) des assistants familiaux rencontre moins de quatre fois par an le responsable de l'équipe-enfance, alors que 39 % des assistants familiaux rencontrent une fois ou plus par mois le travailleur social référent de l'enfant, 23 % deux à trois fois par trimestre et 22 % le rencontrent moins de quatre fois par an.

On constate que les assistants familiaux sont davantage en contact au quotidien avec des professionnels de soins de l'accompagnement (comme les orthophonistes, les psychologues...), des enseignants que le référent de l'enfant. En effet, 34 % rencontrent un ou des professionnels de soins ou d'accompagnement de l'enfant, une fois ou plus par semaine, 21 % des enseignants contre 14 % pour le référent de l'enfant.

Ces résultats sont particulièrement intéressants car ils permettent d'observer que le temps de travail de l'assistant familial n'est pas, comme pour la plupart des professions, partagé avec des collègues de son service ou de son institution, mais qu'il est associé au quotidien à d'autres professionnels d'autres structures.

Or, si être en contact avec d'autres institutions et professionnels de soin dans la prise en charge de l'enfant est indispensable, l'est tout autant le temps de partage avec son équipe pour avoir le sentiment d'en faire partie.

Être en contact avec d'autres institutions et professionnels de soin dans la prise en charge de l'enfant est indispensable, l'est tout autant le temps de partage avec son équipe pour avoir le sentiment d'en faire partie.

Le fait de faire partie d'une équipe et d'être associé aux réunions est fortement fédérateur. [...]

Le professionnel se sent davantage investi dans ses missions, soutenu collectivement, et il se sent moins isolé dans sa prise de décision.

d'avantage investi dans ses missions, soutenu collectivement, et il se sent moins isolé dans sa prise de décision. L'intégration de l'assistant familial au sein de l'équipe est une question récurrente depuis la reconnaissance de leur nouveau statut en 2005.

En effet, la loi de 2005 modifie l'article L. 221-2 du *Code de l'action sociale et des familles* et précise que l'assistant familial est « membre à part entière » de l'équipe de professionnels en charge de l'enfant²⁷. Une enquête de l'ONPE sur le travail d'équipe en accueil familial (ONPE, 2016) montre toute la diversité et les blocages sur le terrain au sein des départements.

Les pratiques divergent en fonction des territoires et du type de structures publiques/privées.

Plusieurs recherches en accueil familial (Onysko, 2021 ; Oui, Séraphin, 2016 ; Thevenot, Jacquot, 2014 ; Olivier, Weill, 2011) confirment que bien trop peu de services encore aujourd'hui considèrent les assistants comme des travailleurs sociaux et les intègrent régulièrement au sein de leurs réunions d'équipe.

Face à la sensibilité des assistants familiaux à cette question, nous supposons que des contacts réguliers avec le responsable enfance-famille mais aussi les travailleurs sociaux – dont le référent de l'enfant – sont des facteurs favorables au développement de bonnes relations professionnelles et donc à la construction d'un indicateur de bien-être très satisfaisant pour l'assistant familial.

Nous allons maintenant aborder l'analyse du croisement de l'indicateur de bien-être au travail avec la fréquence des relations avec le responsable de l'équipe enfance mais aussi avec les travailleurs sociaux.

On le sait, l'expression d'une certaine qualité de vie au travail est associée à l'environnement professionnel, au climat relationnel, à la qualité des relations développées avec les collègues, lors des réunions d'équipe, au développement et à l'adhésion de chacun au projet d'équipes ou d'établissement et à l'association de tous aux décisions collectives (Brillet, Sauviat, Soufflet, 2017). Le fait de faire partie d'une équipe et d'être associé aux réunions est fortement fédérateur. L'information circule plus aisément entre les membres, elle est partagée et la dynamique engendrée par le groupe est collective voire collaborative. Le professionnel se sent

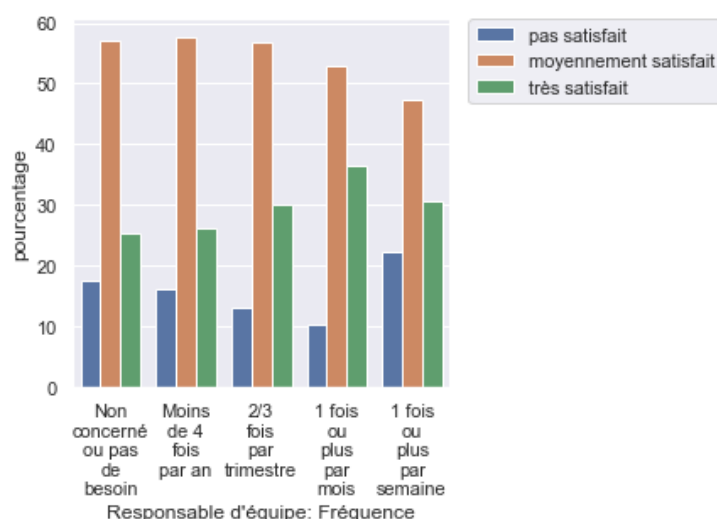
... Bien trop peu de services encore aujourd'hui considèrent les assistants familiaux comme des travailleurs sociaux et les intègrent régulièrement au sein de leurs réunions d'équipe

²⁷ Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux, *Journal Officiel*, du 28 juin 2005, p. 10655.

a) La fréquence des rencontres avec le responsable de l'équipe Enfance

Nous commençons l'analyse avec le responsable de l'équipe enfance. En effet, nous supposons que les assistants familiaux les moins satisfaits sont ceux qui ont le moins de contact avec le responsable enfance. Les résultats sur ce point sont nuancés. Mais ils montrent tout de même que les assistants familiaux les moins satisfaits sont aussi ceux qui considèrent qu'ils ne sont pas concernés ou qu'ils n'ont pas besoin de relations avec le responsable de l'équipe enfance. Cela concerne 41 % des non satisfaits contre 35 % pour les très satisfaits. On constate, par ailleurs, que les assistants familiaux les plus satisfaits sont également ceux qui ont des rencontres régulières avec le responsable du service, 9,4 % le rencontrent une fois ou plus par mois contre 4,5 % des moins satisfaits.

Bien-être au travail et fréquence de rencontre avec le responsable de l'équipe



Il semble que le développement de rencontres régulières soit favorable au développement d'un indicateur de bien-être satisfaisant

Responsable de l'équipe enfance/niveau de satisfaction	Non concerné ou pas de besoin	Moins de 4 fois par an	2/3 fois par trimestre	1 fois ou plus par mois	1 fois ou plus par semaine	Total
Pas satisfait	41 %	45,6 %	6,9 %	4,5 %	2,1 %	100 %
Moyennement satisfait	38 %	46,2 %	8,5 %	6,5 %	1,3 %	100 %
Très satisfait	35 %	44,2 %	9,4 %	9,4 %	1,7 %	100 %

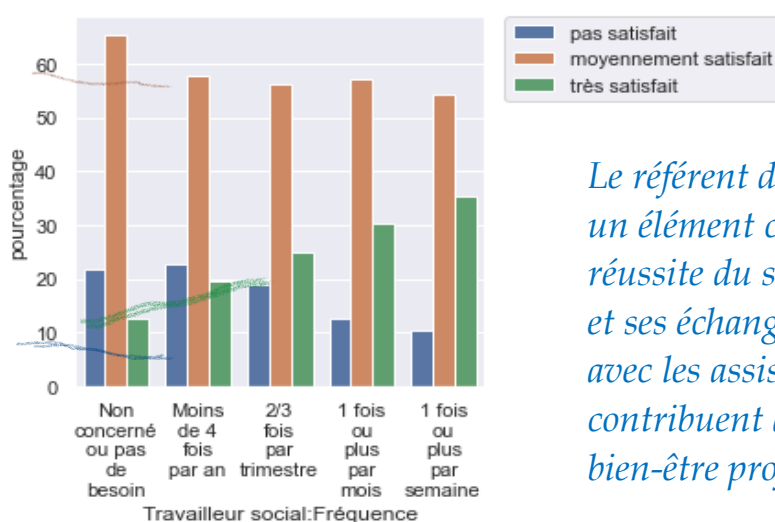
Même si les rencontres avec le responsable de l'équipe enfance sont ponctuelles globalement, il est intéressant d'observer l'influence de la régularité de ces rencontres sur l'indicateur de bien-être des assistants familiaux. Il semble que le développement de rencontres régulières soit favorable au développement d'un indicateur de bien-être satisfaisant. Ce résultat est encore plus prégnant en ce qui concerne les rencontres avec le référent de l'enfant comme nous allons le voir ci-dessous.

b) La fréquence des rencontres avec le travailleur social

Le graphique représentant le rythme de rencontres entre l'assistant familial et le travailleur social montre deux courbes en histogrammes inversées : une courbe bleue qui représente un indicateur de bien-être non satisfaisant en décroissance en fonction de l'augmentation du nombre de rencontres, et une courbe verte qui représente un indicateur de bien-être en ascension qui augmente en fonction de l'accroissement du nombre de rencontres. Ainsi, on peut en conclure que plus les assistants familiaux rencontrent fréquemment le référent de l'enfant, plus leur indicateur de bien-être au travail est satisfaisant, mais encore que les plus satisfaits le sont davantage et les moins satisfaits sont moins nombreux.

Ce résultat est particulièrement intéressant dans le cadre du management d'équipe, car il montre toute l'importance pour le référent de l'enfant d'être davantage présent auprès des assistants familiaux avec lesquels il est en contact pour l'enfant. Il ne s'agit pas ici du référent de l'assistant familial, mais bien du référent de l'enfant. Or, on sait toute la difficulté dans certains départements de maintenir des équipes stables et les *turn-over* importants au sein des équipes. Toutefois le référent de l'enfant est un élément clé dans la réussite du suivi de l'enfant et ses échanges réguliers avec les assistants familiaux contribuent aussi à leur bien-être professionnel.

Rencontre avec le travailleur social et Indicateur du bien-être au travail



Le référent de l'enfant est un élément clé dans la réussite du suivi de l'enfant et ses échanges réguliers avec les assistants familiaux contribuent aussi à leur bien-être professionnel

Rencontre avec le travailleur social/niveau de satisfaction	Non concerné ou pas de besoin	Moins de 4 fois par an	2/3 fois par trimestre	1 fois ou plus par mois	1 fois ou plus par semaine	Ensemble
Pas satisfait	22 %	23 %	18,8 %	12,6 %	10,5 %	16,2 %
Moyennement satisfait	66 %	58 %	56 %	57 %	54 %	56,9 %
Très satisfait	13 %	19 %	25 %	30 %	36 %	26,9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

VII. Bien-être au travail et avenir dans le métier

a) Le bien-être au travail et la projection à trois ans

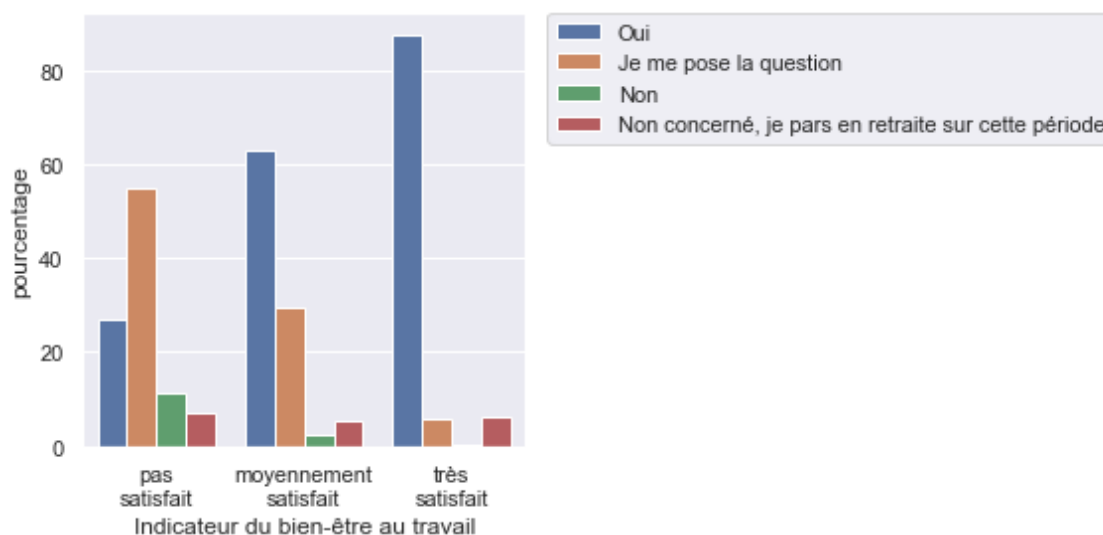
La projection professionnelle pour les trois prochaines années est un indicateur éclairant de l'état de bien-être des assistants familiaux au sein de leur activité. Nous leur avons donc posé la question suivante : « Souhaitez-vous continuer à travailler comme Assistant familial dans les 3 prochaines années ? ».

Nous supposons en effet qu'une projection favorable dans le métier est associée à un indicateur de bien-être satisfaisant. Les résultats montrent une corrélation entre les deux variables « indicateur de bien-être » et « projection à trois ans ». On observe qu'un indicateur de bien-être satisfaisant est associé à une projection positive à 3 ans dans le métier et à l'inverse une projection défavorable est corrélée à une insatisfaction dans le métier.

88 % des assistants familiaux très satisfaits estiment qu'ils poursuivront leur activité dans les trois prochaines années, contre 27 % des assistants familiaux non satisfaits. Les assistants familiaux non satisfaits sont majoritairement dans le doute pour 55 % d'entre eux contre 6 % pour les très satisfaits, et ils sont 11 % (non satisfaits) à souhaiter interrompre leur activité dans les trois prochaines années.

Les assistants familiaux qui veulent arrêter leur activité dans les trois prochaines années sont donc ceux qui ont un indicateur de bien-être insatisfaisant.

Indicateur du bien-être au travail et projection à 3 ans dans le métier



Souhaitez-vous continuer à travailler comme Assistant familial dans les 3 prochaines années ?					
Projection AF/niveau de satisfaction	Oui	Je me pose la question	Non	Non concerné, je pars en retraite	Total
Pas satisfait	27 %	55 %	11,2%	7 %	100 %
Moyennement satisfait	63 %	29 %	2,4 %	5,2 %	100 %
Très satisfait	88 %	6 %	0,3 %	6 %	100 %

b) Le bien-être au travail et la recommandation du métier

Il apparaît évident que la recommandation d'exercer le métier d'assistant familial auprès de l'entourage ne peut se faire que si l'assistant familial est lui-même satisfait de son activité. Car dans le cas d'une insatisfaction, non seulement il ne conseillera pas l'exercice de cette profession, mais au-delà il pourrait même être porteur d'un discours fort négatif pouvant réfréner l'envie de personnes susceptibles d'être intéressées. Nous avons donc posé la question suivante aux assistants familiaux : « Recommanderiez-vous à une autre personne d'être assistant familial ? ».

Comme nous le supposions, l'analyse statistique montre une corrélation entre les variables « indicateur de bien-être » et « recommandation du métier ».

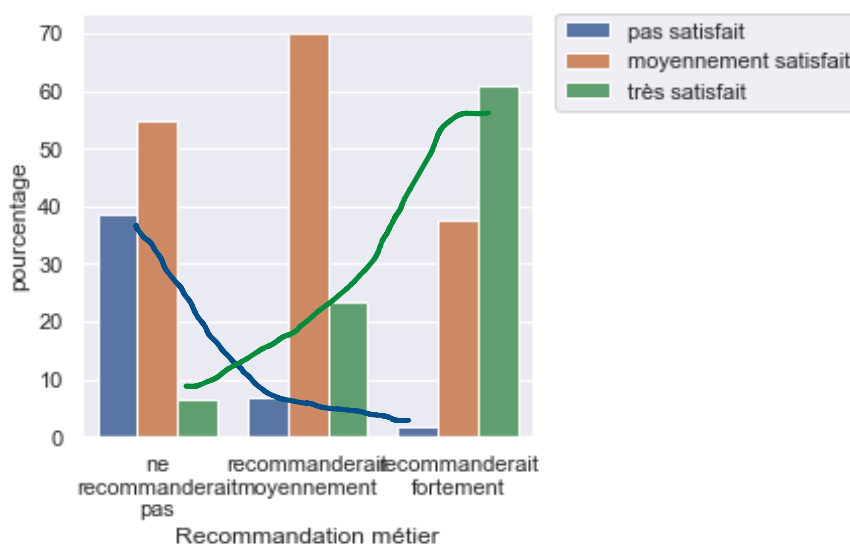
Le schéma révèle le croisement de deux courbes ; l'une bleue pour les « non satisfaits » en décroissance, l'autre verte pour les « très satisfaits » en croissance, dévoilant ainsi pour chacune d'elle, le constat qu'un assistant familial exprimant un indicateur de bien-être insatisfaisant ne recommandera pas l'exercice de son métier (tout en le poursuivant quand même), et qu'au contraire un assistant familial ayant un indicateur de bien-être très satisfaisant conseillera à son entourage l'exercice de cette profession. On sait toute l'importance de la communication informelle pour le développement de ce métier singulier et « du bouche-à-oreille » qui a été pendant des années un des moyens les plus efficaces pour embaucher de nouveaux assistants familiaux, et qui le reste encore aujourd'hui. Les assistants familiaux eux-

On sait toute l'importance de la communication informelle pour le développement de ce métier singulier et « du bouche-à-oreille » qui a été pendant des années un des moyens les plus efficaces pour embaucher de nouveaux assistants familiaux, et qui le reste encore aujourd'hui. Les assistants familiaux eux-mêmes sont un porte-parole pour la profession

mêmes sont un porte-parole pour la profession. Or, force est de constater deux camps qui s'affrontent : l'un favorable au développement de la profession, l'autre nuisant à son expansion. Compte tenu de la crise traversée par la profession, la vague des départs en retraite, les difficultés de recrutement, l'accroissement du nombre de jeunes en détresse, il est plus qu'urgent d'apporter des réponses concrètes aux insatisfaits afin de faire basculer leur point de vue dans

le camp des « moyennement satisfaits » pour qu'au-delà du tort qu'ils pourraient faire subir à la profession, ils soient pour le moins neutres. De toute évidence, reste entière la question de trouver des réponses adaptées à combler l'expression de leur insatisfaction ?

Recommandation du métier et Indicateur du bien-être au travail



Recommandation métier	Ne recommanderait pas	Recommanderait moyennement	Recommanderait fortement
Pas satisfait	38,6 %	6,8 %	1,6 %
Moyennement satisfait	54,9 %	70,0 %	37,6 %
Très satisfait	6,5 %	23,2 %	60,7 %
Total	100 %	100 %	100 %

c) Bien-être au travail et confiance dans le métier

La recommandation du métier est à associer à celle de la confiance dans la profession. Là aussi, la satisfaction ou l'insatisfaction éprouvée à exercer le métier a une incidence directe sur la confiance en la profession.

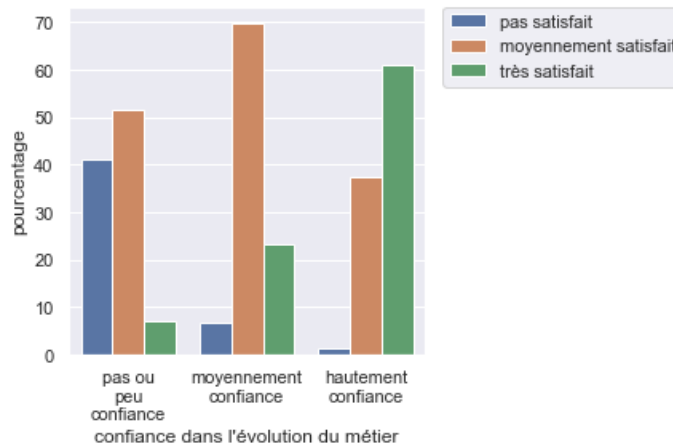
Il apparaît donc important de travailler et de développer certaines valeurs dont celle de la confiance notamment avec l'institution et avec l'équipe

L'une est associée à l'autre, les deux variables sont corrélées statistiquement. Ainsi, on observe que les assistants familiaux exprimant un indicateur de bien-être non satisfaisant n'ont aucune confiance dans l'évolution de leur métier, contrairement à ceux qui expriment un indicateur satisfaisant ou moyennement satisfaisant. Il apparaît donc important de travailler et de développer certaines valeurs dont celle de la confiance notamment avec l'institution et avec l'équipe. Cette confiance se traduira ainsi sur le métier et son évolution.

Or, comme nous l'avons vu précédemment les relations avec les membres de l'équipe, dont le référent de l'enfant a une incidence sur le bien-être de l'assistant familial. Il conviendrait alors de développer les développer et d'associer régulièrement les assistants familiaux aux réunions d'équipe.

Les assistants familiaux exprimant un indicateur de bien-être non satisfaisant n'ont aucune confiance dans l'évolution de leur métier, contrairement à ceux qui expriment un indicateur satisfaisant ou moyennement satisfaisant.

Confiance dans l'évolution du métier et Indicateur du bien-être au travail



Confiance dans l'évolution du métier	Pas ou peu confiance	Moyennement confiance	Hautement confiance
Pas satisfait	41,2 %	6,9 %	1,4 %
Moyennement satisfait	51,7 %	69,8 %	37,4 %
Très satisfait	7,1 %	23,3 %	61,2 %
Total	100 %	100 %	100 %

VIII. Les aspects positifs et négatifs du métier selon l'indicateur de bien-être au travail

Il nous est apparu intéressant de comparer les différents niveaux de bien-être des assistants familiaux au travail, « non satisfait » « moyennement satisfait » « très satisfait » avec les principaux aspects positifs et négatifs cités.

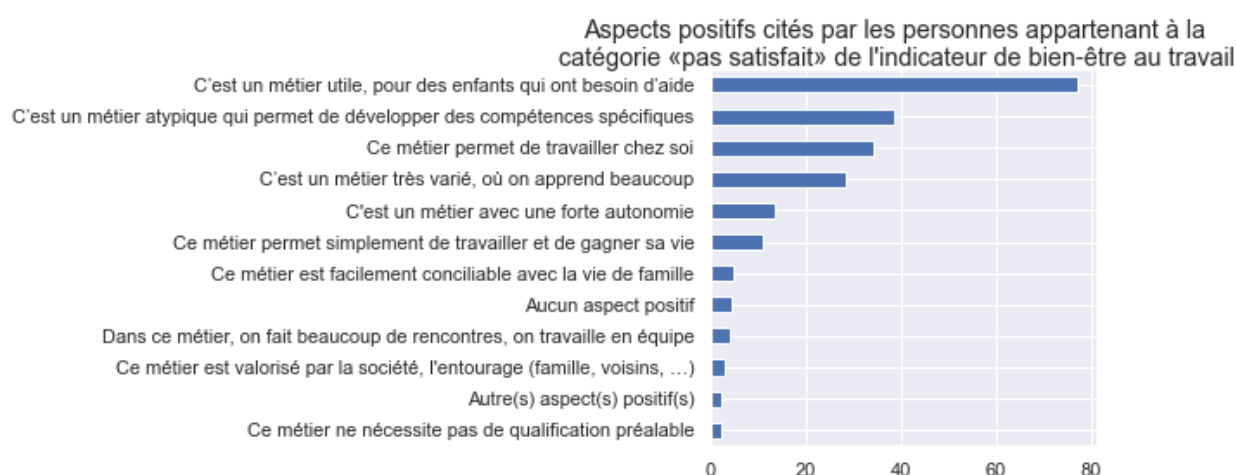
Quelle que soit la catégorie de l'indicateur de bien-être, tous les assistants familiaux considèrent que « c'est un métier utile pour des enfants qui ont besoin d'aide » et qu'il s'agit « d'un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques ».

La distinction se fait plutôt sur la question du travail en équipe. En effet, on constate que pour les assistants familiaux ayant un indicateur de bien-être « pas satisfait » seulement 4 % considèrent que l'on « travaille en équipe », alors que pour la catégorie « très satisfaits » 28 % considèrent que « c'est un métier où on fait beaucoup de rencontres » et où on « travaille en équipe », les assistants familiaux « moyennement satisfaits » se positionnant entre les deux à 12 %.

On voit donc toute l'importance du travail en équipe et de la qualité des relations développées entre les assistants familiaux et les travailleurs sociaux dans leur épanouissement professionnel et la qualité de vie au travail.

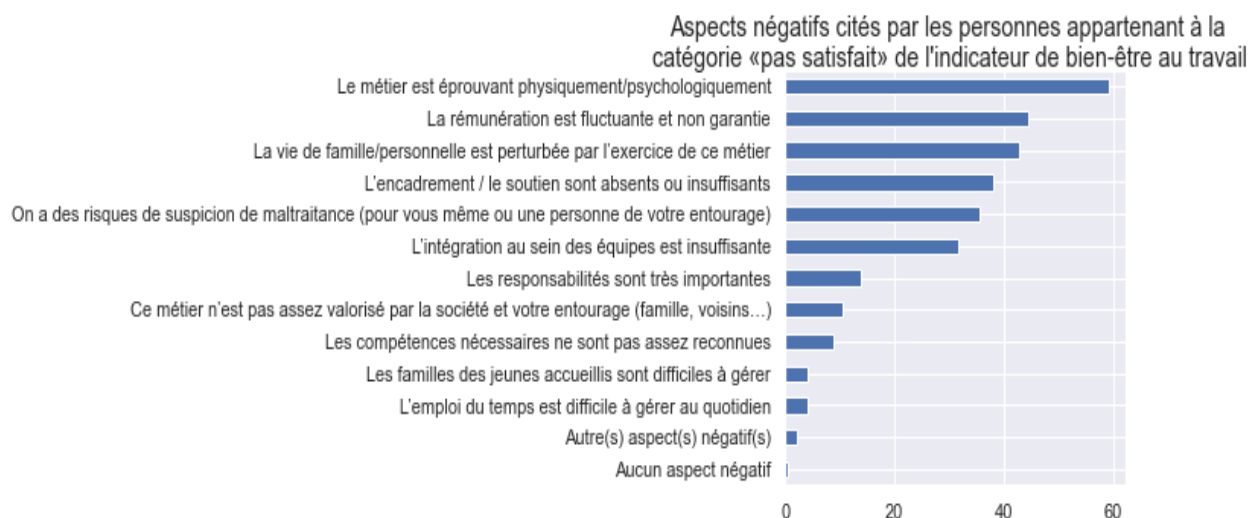
Il apparaît que les assistants familiaux « les plus satisfaits » de leur qualité de vie au travail sont aussi ceux qui considèrent toute l'importance du travail en équipe et qui œuvrent dans ce sens. 32 % des assistants familiaux « non satisfaits » considèrent que l'intégration au sein des équipes est insuffisante, contre 18 % des assistants familiaux « très satisfaits ».

Les aspects positifs du métier selon l'indicateur de bien-être au travail
pour les « non satisfaits »



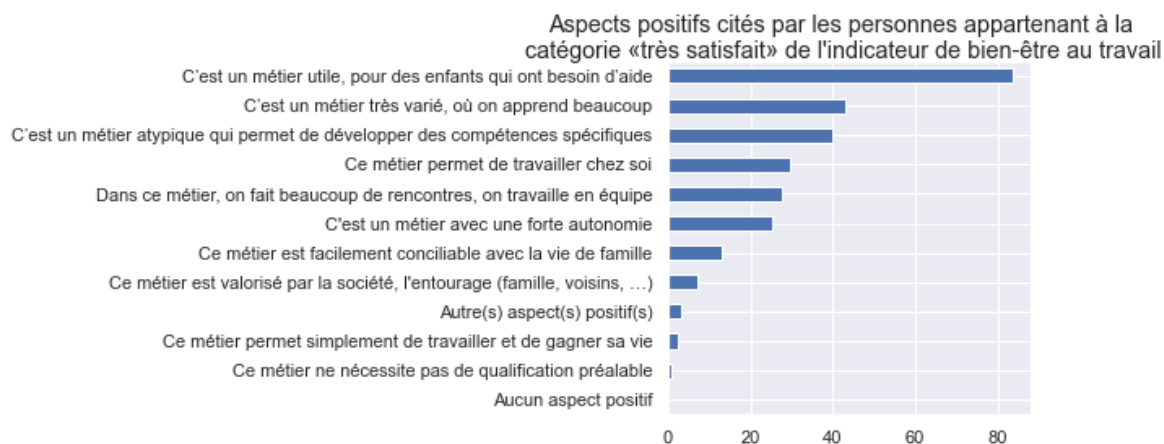
Aspects positifs du métier cités par les « non satisfaits »	
C'est un métier utile, pour des enfants qui ont besoin d'aide	77,2 %
C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques	38,5 %
Ce métier permet de travailler chez soi	34,1 %
C'est un métier très varié, où on apprend beaucoup	28,3 %
C'est un métier avec une forte autonomie	13,6 %
Ce métier permet simplement de travailler et de gagner sa vie	11,1 %
Ce métier est facilement conciliable avec la vie de famille	4,6 %
Aucun aspect positif	4,4 %
Dans ce métier, on fait beaucoup de rencontres, on travaille en équipe	4,1 %
Ce métier est valorisé par la société, l'entourage (famille, voisins, ...)	3,0 %
Autre(s) aspect(s) positif(s)	2,3 %
Ce métier ne nécessite pas de qualification préalable	2,1 %

Les aspects négatifs du métier selon l'indicateur de bien-être au travail pour les « non satisfaits »



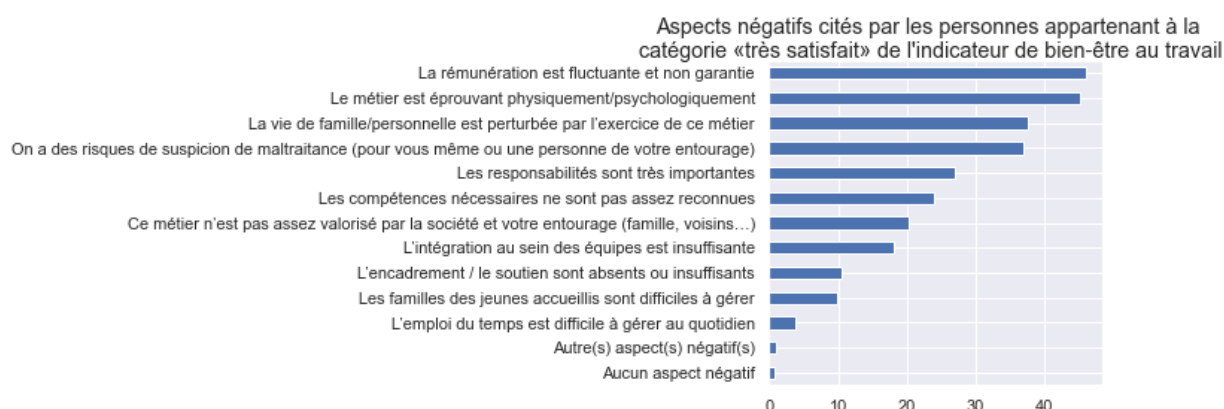
Aspects négatifs du métier cités par les « non satisfaits »	
Le métier est éprouvant physiquement/psychologiquement	59,2 %
La rémunération est fluctuante et non garantie	44,5 %
La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier	42,9 %
L'encadrement / le soutien sont absents ou insuffisants	38,0 %
On a des risques de suspicion de maltraitance (pour vous-même ou une personne de votre entourage)	35,5 %
L'intégration au sein des équipes est insuffisante	31,6 %
Les responsabilités sont très importantes	13,8 %
Ce métier n'est pas assez valorisé par la société et votre entourage (famille, voisins...)	10,4 %
Les compétences nécessaires ne sont pas assez reconnues	8,8 %
L'emploi du temps est difficile à gérer au quotidien	3,9 %
Les familles des jeunes accueillis sont difficiles à gérer	3,9 %
Autre(s) aspect(s) négatif(s)	2,1 %
Aucun aspect négatif	0,5 %

Les aspects positifs du métier selon l'indicateur de bien-être au travail
pour les « très satisfaits »



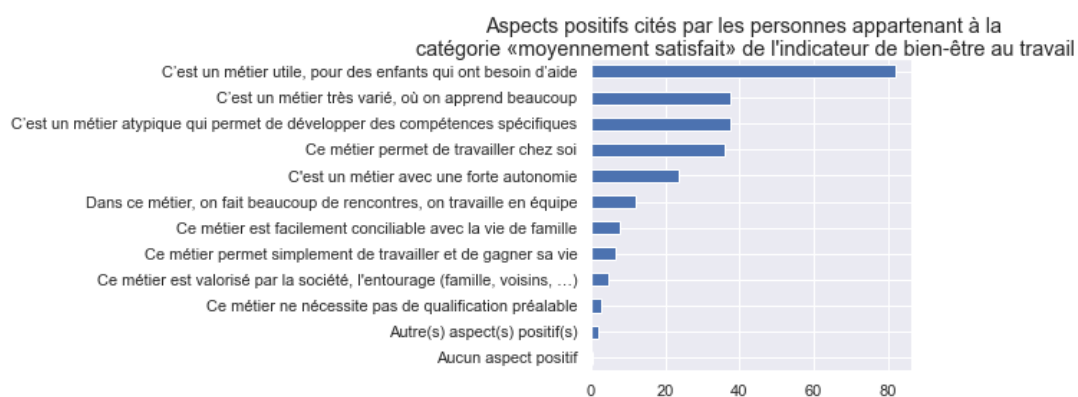
Aspects positifs du métier cités par les « très satisfaits »	
C'est un métier utile, pour des enfants qui ont besoin d'aide	83,7 %
C'est un métier très varié, où on apprend beaucoup	42,8 %
C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques	39,9 %
Ce métier permet de travailler chez soi	29,6 %
Dans ce métier, on fait beaucoup de rencontres, on travaille en équipe	27,6 %
C'est un métier avec une forte autonomie	25,2 %
Ce métier est facilement conciliable avec la vie de famille	13,1 %
Ce métier est valorisé par la société, l'entourage (famille, voisins, ...)	7,0 %
Autre(s) aspect(s) positif(s)	3,3 %
Ce métier permet simplement de travailler et de gagner sa vie	2,4 %

Les aspects négatifs du métier selon l'indicateur de bien-être au travail pour les « très satisfaits »



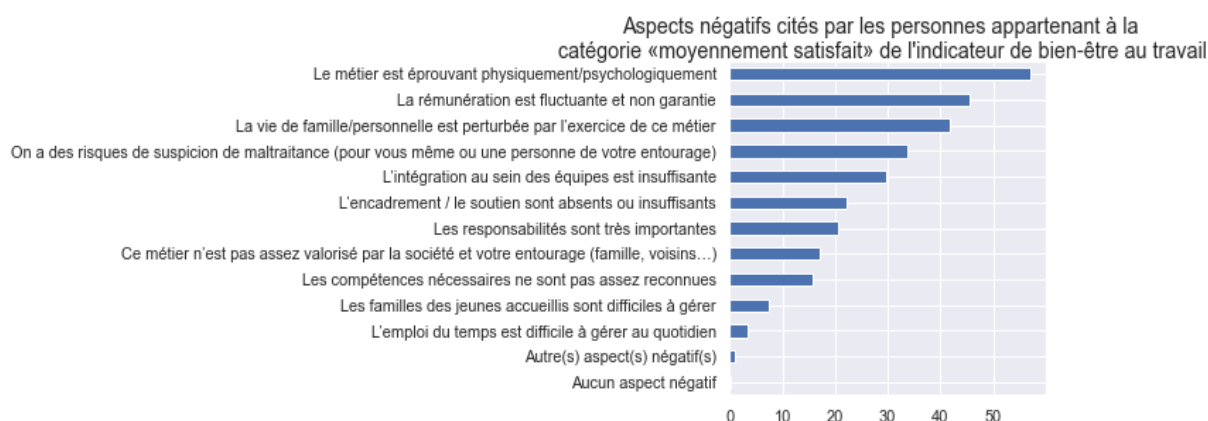
Aspects négatifs du métier cités par les « très satisfaits »	
La rémunération est fluctuante et non garantie	46,0 %
Le métier est éprouvant physiquement/psychologiquement	45,0 %
La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier	37,5 %
On a des risques de suspicion de maltraitance (pour vous-même ou une personne de votre entourage)	36,8 %
Les responsabilités sont très importantes	26,9 %
Les compétences nécessaires ne sont pas assez reconnues	23,8 %
Ce métier n'est pas assez valorisé par la société et votre entourage (famille, voisins...)	20,4 %
L'intégration au sein des équipes est insuffisante	18,1 %
L'encadrement / le soutien sont absents ou insuffisants	10,6 %
Les familles des jeunes accueillis sont difficiles à gérer	9,9 %
L'emploi du temps est difficile à gérer au quotidien	3,8 %

Les aspects positifs du métier selon l'indicateur de bien-être au travail pour les « moyennement satisfaits »



Aspects positifs du métier cités par les « moyennement satisfaits »	
C'est un métier utile, pour des enfants qui ont besoin d'aide	82,2 %
C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques	37,5 %
C'est un métier très varié, où on apprend beaucoup	37,5 %
Ce métier permet de travailler chez soi	36,2 %
C'est un métier avec une forte autonomie	23,5 %
Dans ce métier, on fait beaucoup de rencontres, on travaille en équipe	11,9 %
Ce métier est facilement conciliable avec la vie de famille	7,6 %
Ce métier permet simplement de travailler et de gagner sa vie	6,5 %
Ce métier est valorisé par la société, l'entourage (famille, voisins, ...)	4,8 %
Ce métier ne nécessite pas de qualification préalable	2,8 %
Autre(s) aspect(s) positif(s)	1,8 %

Les aspects négatifs du métier selon l'indicateur de bien-être au travail pour les « moyennement satisfaits »



Aspects négatifs du métier cités par les « moyennement satisfaits »	
Le métier est éprouvant physiquement/psychologiquement	57,1 %
La rémunération est fluctuante et non garantie	45,6 %
La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier	41,7 %
On a des risques de suspicion de maltraitance (pour vous-même ou une personne de votre entourage)	33,8 %
L'intégration au sein des équipes est insuffisante	29,7 %
L'encadrement / le soutien sont absents ou insuffisants	22,1 %
Les responsabilités sont très importantes	20,5 %
Ce métier n'est pas assez valorisé par la société et votre entourage (famille, voisins...)	16,9 %
Les compétences nécessaires ne sont pas assez reconnues	15,8 %
Les familles des jeunes accueillis sont difficiles à gérer	7,4 %
L'emploi du temps est difficile à gérer au quotidien	3,3 %

IX. Synthèse des variables les plus significatives de l'indicateur de bien-être au travail²⁸

LES 10 VARIABLES LES PLUS SIGNIFICATIVES DE L'INDICATEUR DE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

	1 ^{ère} Variable : La recommandation du métier à une personne	0,416
	2 ^{ème} Variable: La confiance dans l'avenir du métier	0,415
	3 ^{ème} Variable : La poursuite de l'activité dans les 3 ans	0,306
	4 ^{ème} Variable : Le sentiment de solitude dans le métier	0,298
	5 ^{ème} Variable: L'impact du métier sur la vie de famille	0,298
	6 ^{ème} Variable: La perception de la rémunération	0,23
	7 ^{ème} Variable : La Prise des congés	0,158
	8 ^{ème} Variable: Frais d'accueil non remboursés	0,153
	9 ^{ème} Variable : Les ruptures d'accueil	0,109
	10 ^{ème} Variable : La fréquence des rencontres avec le travailleur social	0,105



Nous présentons une synthèse de l'ensemble des variables les plus significatives de l'indicateur de bien-être au travail pour les assistants familiaux. Les couleurs indiquent la force du lien entre l'indicateur et la variable, les 3 premières variables en rouge sont les variables qui ont le lien le plus fort, les trois suivantes en pourpre sont celles qui ont un lien moyen, et les quatre dernières en rose sont celles qui ont un lien faible mais qui restent tout de même significatives dans l'explication de la variation du bien-être au travail.

Les trois premières variables – la recommandation du métier, la confiance dans l'avenir du métier et la poursuite de l'activité à 3 ans – sont des variables fortement associées à l'expression du bien-être de l'assistant familial dans son métier. Ce ne sont pas des éléments explicatifs de l'expression du bien-être, mais plutôt des conséquences de celui-ci. En effet, plus l'assistant familial exprime un bien-être dans ces conditions de travail plus celui-ci sera enclin à recommander son activité, à avoir confiance dans sa profession et à s'y projeter pour les 3 ans à venir.

²⁸ Pour une synthèse complète de l'ensemble des variables significatives de l'indicateur de bien-être, consulter les annexes.

Les assistants familiaux qui se sentent les moins seuls sont les plus satisfaits, ceux qui considèrent qu'il y a peu d'impact sur la vie de famille également, et ceux qui estiment recevoir un salaire convenable tout autant

En revanche, les variables suivantes – de couleur pourpre et rose – sont d'une autre nature. Elles doivent être prises en considération dans les sentiments de bien-être ou de mal-être exprimés par les assistants familiaux à des degrés différents.

Les trois premières variables les plus importantes dans l'expression d'un bien-être satisfaisant, peu satisfait ou insatisfaisant sont en premier : la solitude, en second : l'impact sur la vie de famille et en troisième position : la manière dont l'assistant familial perçoit sa rémunération.

Ces trois variables sont déterminantes pour comprendre l'expression du bien-être au travail chez l'assistant familial ou dit autrement l'expression de leur sentiment dans la réalisation de leur activité au quotidien. Les assistants familiaux qui se sentent les moins seuls sont les plus satisfaits, ceux qui considèrent qu'il y a peu d'impact sur la vie de famille également, et ceux qui estiment recevoir un salaire convenable tout autant. À l'inverse, ceux qui se sentent seuls dans leur activité, qui considèrent qu'il y a de nombreuses conséquences sur leur vie de famille et qui estiment être mal payés, grossissent les rangs des insatisfaits chacun à leur tour.

Les quatre dernières variables sont particulièrement intéressantes elles aussi, car elles nous donnent des clés de compréhension opérationnelle pour agir sur les pratiques. Ces quatre variables sont liées directement à l'expérience de l'assistant et ne font pas référence à leur ressenti.

Ainsi, la possible prise de congés et les frais d'accueil non remboursés qui sont les deux premières variables avancées dans l'analyse sont liées aux manquements de la politique DRH des départements ou/et des associations, à la gestion du responsable de service enfance-famille ou du responsable du service d'accueil familial directement sur le suivi des congés et des remboursements des frais de ces assistants familiaux.

Des leviers d'amélioration permettant une satisfaction des assistants familiaux sont donc possibles, notamment en mettant en place le droit aux congés dans l'ensemble des départements même si parfois cela reste compliqué à mettre en œuvre par l'organisation de familles relais par exemple, mais aussi d'accorder et de vérifier les remboursements de l'ensemble des frais occasionnés par l'accueil des jeunes.

Des leviers d'amélioration permettant une satisfaction des assistants familiaux sont donc possibles, notamment en mettant en place le droit aux congés dans l'ensemble des départements même si parfois cela reste compliqué à mettre en œuvre par l'organisation de familles relais par exemple, mais aussi d'accorder et de vérifier les remboursements de l'ensemble des frais occasionnés par l'accueil des jeunes.

Deux autres variables sont évoquées en lien avec la pratique : en troisième position les ruptures d'accueil avec le jeune qui sont à associer directement avec la quatrième variable avancée, la fréquence des rencontres avec le travailleur social. En effet, nombre de ruptures d'accueil comme nous l'avons vu, ont lieu par manque de soutien, de relais, d'écoute de la part de l'équipe et plus particulièrement du travailleur social en charge de l'enfant.

Des rencontres régulières avec le travailleur social sont importantes à la fois pour le jeune et pour l'assistant familial en termes de suivi et de soutien, afin d'éviter ou désamorcer les situations de crises, de tensions, et au final d'éviter les ruptures.

Lorsque les ruptures sont présentes dans le parcours professionnel de l'assistant familial, cela a une incidence sur son bien-être au travail. Les assistants familiaux les plus satisfaits de leur activité sont ceux n'ayant jamais connu de rupture avec un jeune et ceux qui ont des relations régulières avec le travailleur social ou le responsable d'équipe.

Des rencontres régulières avec le travailleur social sont importantes à la fois pour le jeune et pour l'assistant familial en termes de suivi et de soutien, afin d'éviter ou désamorcer les situations de crises, de tensions, et au final d'éviter les ruptures.

X. Trois catégories d'assistants familiaux selon l'indicateur de bien-être au travail

Tableau récapitulatif de la catégorisation

Ce tableau reprend l'ensemble de l'analyse de l'indicateur de bien-être et du croisement des variables à partir des trois catégories de satisfaction exprimée par les assistants familiaux face à leur activité professionnelle. Nous allons en faire une présentation sur la base des données les plus représentées pour chaque variable.

Ces trois catégories donnent des tendances de profil intéressantes, qui pourront être utilisées afin d'orienter les politiques de communication des services, les politiques de management des équipes et d'accompagnement des assistants familiaux, de recrutement des nouveaux profils, d'ajustement des conditions de travail et des conditions salariales afin d'obtenir une meilleure satisfaction de l'indicateur de bien-être des assistants familiaux.

Dans un premier temps, nous présentons le profil socio-démographique des catégories identifiées.

- Les assistants familiaux « *très satisfaits* » sont débutants dans la profession, ils sont davantage moins diplômés que les autres, se sont essentiellement des femmes, plutôt mariée qui vivent à quelques kilomètres d'une grande agglomération plutôt dans un appartement, dans les régions de l'Auvergne Rhône Alpes, Centre-Val de Loire et Île-de-France.
- Les assistants familiaux « *moyennement satisfaits* » ont une expérience de 6 à 10 ans dans la profession, ce sont là aussi plutôt des femmes, avec le Bac, qui vivent en couple dans une maison avec jardin à plus de 30kms d'une agglomération en Bretagne, Pays de Loire ou en PACA.
- Les assistants familiaux « *pas satisfaits* » de leurs conditions de travail, sont plus anciens dans la profession, ils ont entre 11 à 20 ans d'ancienneté, ils sont davantage présents chez les hommes, et sont plutôt célibataires, ils vivent dans une maison sans jardin dans une grande agglomération, plutôt dans les régions de l'Île-de-France, Normandie ou la Nouvelle-Aquitaine.

Quelles sont les conditions de travail, les aspects matériels et psychologiques que l'on retrouve chez ces trois catégories ?

- Pour la catégorie des assistants familiaux « *très satisfaits* » (27,2 %), on constate qu'ils travaillent le plus souvent dans le privé et qu'ils n'expriment pas véritablement de sentiment de solitude. Ils rencontrent le travailleur social fréquemment, « une fois par mois à une fois par semaine ». Leur salaire se situe entre 1000 à 2000 euros et ils considèrent être normalement payés avec une seule place d'agrément. Ils n'ont pas connu de rupture d'accueil avec un enfant confié au cours de leur carrière et ont développé plutôt une relation affective « partagée avec l'enfant voire substitutive » considérant l'enfant sujet de l'étude comme un enfant faisant partie de leur famille. On se trouve dans une dynamique de placement et relationnelle investie.

Ils ont un discours très positif sur le métier, recommandant leur activité à leurs proches, ils ont confiance dans le métier et s'y projettent pour les années à venir.

- Pour la catégorie des assistants familiaux « *moyennement satisfaits* » (56,3 %), on constate des distinctions et modérations des positions. Les assistants familiaux concernés travaillent davantage dans le public mais parfois aussi pour certains dans le privé, ils se sentent « un peu seul » dans leur activité, et dans le même temps ont peu de rencontres avec le travailleur social « 4 fois par an ». Ils ont une à deux places d'agrément et un salaire de 1000 à 2000 euros en moyenne et considèrent être plutôt mal payés. Ils développent une relation affective soutenante auprès des parents et ponctuelle à l'égard de l'enfant. Ils ont déjà connu une rupture d'accueil pour certains. Ils sont dans le doute à l'égard de l'avenir de leur profession, une confiance mitigée et recommandent peu leur activité.

- Pour la catégorie des assistants familiaux « *pas satisfaits* » (16,5 %), ils travaillent essentiellement dans le secteur public, et expriment un certain isolement dans leur activité, « ils se sentent très seuls », et rencontrent le travailleur social « 4 fois par an ». Ils ont trois places d'agrément et considèrent être très mal payés pour leur activité. Ils estiment que la relation affective développée avec l'enfant accueilli est « difficile et incertaine », ils ne sont pas vraiment investis dans la relation mais plutôt distants ne sachant comment elle va évoluer. Ils ont connu plusieurs ruptures d'accueil au cours de leur carrière. Ils ont un discours négatif sur le métier, ne s'y projettent pas dans les années à venir, ils n'ont pas confiance et surtout ne recommandent pas cette activité à leurs proches.

Bien-être au travail	Pas satisfait	Moyennement satisfait	Très satisfait
	16,5 %	56,3 %	27,2 %
Profil socio-démographique			
Ancienneté	11-20 ans	6 à 10 ans	1 à 5 ans
Diplôme	Post Bac	Bac	Pré Bac sans diplôme
Sexe	H	F	F
Statut conjugal	Célibataire	En couple	Marié
Région	Île-de-France Normandie Nouvelle-Aquitaine	Bretagne Pays de Loire PACA	Auvergne Rhône Alpes Centre-Val de Loire Île-de-France
Lieu de résidence	Grande agglomération	à + de 30kms d'une grande agglomération	5 à 30kms d'une grande agglomération
Type de logement	Maison sans jardin	Maison avec jardin	Appartement
Conditions de travail			
Employeur Privé/public	+ public	+ public que privé	+ Privé

Le revenu	1 000 à 2 000 euros	1 000 à 2 000 euros	1 000 à 2 000 euros
Perception revenu	Très mal payé	Plutôt mal payé	Normalement payé
Nb places d'agrément	3 places	1 et 2 places	1 place
Sentiment de solitude	Je me sens très seul	Je me sens un peu seul	Je ne me sens pas seul
Rencontre avec le travailleur social	Pas besoin, moins 4x/an	Pas besoin, Moins 4x/an	1x/mois à 1x/semaine
Relation affective avec le jeune	Relation difficile et incertaine	Relation soutenante ponctuelle	Relation partagée et substitutive
Rupture d'accueil	Oui plusieurs	Oui une	Non
Projection dans l'avenir			
Projection à 3 ans	Projection défavorable	Dans le doute de poursuivre	Projection très satisfaisante
Recommandation du métier	Non	Moyennement recommandable	Oui
Confiance dans le métier	Non	Moyennement confiance	Oui

Le profil-type de l'assistant familial représentatif de l'échantillon

Après avoir identifié les trois catégories d'assistants familiaux en fonction de leur indicateur de bien-être au travail. Nous allons présenter le profil type de l'assistant familial de notre échantillon.

Le tableau ci-dessous fait apparaître les 12 profils les plus fréquents dans l'échantillon, en fonction de tous les croisements possibles entre les différentes variables mentionnées ci-dessous. Le tableau est trié par ordre de fréquence (profils les plus fréquents en haut du tableau, profils les moins fréquents en bas)

Les variables prises en compte sont les suivantes : tranche d'âge, ancienneté, diplôme, genre, revenus (hors indemnités), nombre d'agréments, situation conjugale, employeur principal, indicateur du bien-être au travail.

Exemples de lecture du tableau : 88 % des personnes de l'échantillon sont des femmes.

Le profil de l'assistant familial le plus représenté dans le cadre de l'échantillon, est une femme, employée dans le secteur public, mariée, avec 3 places d'agrément, un revenu de 1 000 à 2 000 euros net par mois, qui exprime un indicateur de bien-être moyennement satisfaisant.

Rang	Profil général	% de présence	nombre de variables
1	Genre : Une femme	88,0 %	1
2	employeur principal : public	86,1 %	1
3	Genre : Une femme, Employeur principal : public	75,8 %	2
4	Situation conjugale : Marié	73,4 %	1
5	Situation conjugale : Marié, Genre : Une femme	64,8 %	2
6	Situation conjugale : Marié, Employeur principal : public	63,1 %	2
7	Indicateur du bien-être au travail : moyennement satisfait	56,3 %	1
8	Situation conjugale : Marié, Genre : Une femme, Employeur principal : public	55,7 %	3
9	Genre : Une femme, Indicateur du bien-être au travail : moyennement satisfait	49,8 %	2
10	Indicateur du bien-être au travail : moyennement satisfait, Employeur principal : public	48,8 %	2
11	Agrément : 3 places	44,7 %	1
12	revenus : 1 000 à 2 000 €	44,2 %	1

CONCLUSION

La réalisation de ce premier baromètre national des assistants familiaux a le mérite de porter un regard sur les conditions de travail de cette profession, d'analyser les relations développées avec les employeurs, les équipes, et les conditions matérielles, salariales et psychosociales développées. L'originalité également de cette recherche est la construction d'un indicateur de bien-être qui vient mesurer l'état général des ressentis des assistants familiaux face à leur profession, interrogeant la manière dont ils vivent l'articulation vie familiale et vie professionnelle associée aux contraintes, normes et valeurs de leur métier. Au final, nous avons interrogé ce qui donne du sens au travail réalisé et la satisfaction ou non exprimée à l'égard de l'activité.

La question du sens est au cœur des professions du travail social. L'activité professionnelle a-t-elle toujours du sens, quand elle est en confrontation avec ses propres valeurs, face à des injonctions paradoxales ?

Le sens au travail est identifié par trois dimensions : le sentiment d'utilité, la cohérence, et la transformation (Coutrot, Perez, 2022).

« Le sentiment d'utilité » est présent quand l'activité exercée satisfait les besoins de la personne mais aussi de ceux qui touchent de près l'individu dans son activité, notamment son conjoint, ses enfants et les enfants confiés ; que cette activité soit exercée en « cohérence » ajustée aux valeurs professionnelles et morales des assistants familiaux dans une institution les

L'idéal de l'activité permettrait alors une transformation et le développement de nouvelles compétences chez l'assistant familial

partageant. L'idéal de l'activité permettrait alors une transformation et le développement de nouvelles compétences chez l'assistant familial. C'est d'ailleurs l'un des trois aspects positifs retenus par les assistants familiaux pour expliquer l'intérêt de leur activité : la possibilité de développer de nouvelles compétences.

Lorsque ces trois dimensions sont en œuvre, la notion de sens à son travail engendre un sentiment de satisfaction professionnelle qui peut aller, pour certains, jusqu'à l'expression d'une vocation. La satisfaction au travail est donc liée à l'interprétation de la situation vécue et des événements plus qu'aux faits, et s'explique par le croisement de différents critères : les conditions de travail et l'environnement institutionnel, les conditions salariales et les avantages associés, les relations avec l'équipe et les collègues assistants familiaux, les relations avec les enfants confiés et les parents, le sentiment d'appartenir à un groupe professionnel et de développer de nouvelles compétences mais aussi d'entrevoir des perspectives d'évolution possible.

La question du sens est au cœur des professions du travail social.

L'activité professionnelle a-t-elle toujours du sens, quand elle est en confrontation avec ses propres valeurs, face à des injonctions paradoxales ?

La difficulté aujourd'hui pour les assistants familiaux comme pour d'autres salariés du travail social est la confrontation aux injonctions paradoxales de l'institution, qui produisent le sentiment de tordre ses propres valeurs et la conception de son travail, engendrant un effritement voire « une perte de sens du travail »

Mais la difficulté aujourd'hui pour les assistants familiaux comme pour d'autres salariés du travail²⁹ social est la confrontation aux injonctions paradoxales de l'institution, qui produisent le sentiment de tordre ses propres valeurs et la conception de son travail, engendrant un effritement voire « une perte de sens du travail » (Jaeger, 2020) pour certains.

Or, les facteurs de perte et de risque sont multiples, liés le plus souvent à une gestion économique de l'activité de protection aussi bien du côté des travailleurs sociaux que des assistants familiaux, notamment par un nombre d'enfants par travailleur social qui ne cesse d'augmenter, des assistants familiaux qui sont sollicités pour des extensions d'agrément par manque de place.

On se trouve ainsi dans les départements face à une gestion économique des places et des accueils qui ne

répond plus aux besoins spécifiques de l'enfant mais au nombre de places disponibles, avec un manque de suivi des enfants confiés et des assistants familiaux par les travailleurs sociaux, notamment le référent pour l'enfant. Cela est dû à l'accroissement de leur charge de travail et du nombre de situations, au fait aussi que les mesures d'accompagnement et de suivi comme le PPE (projet personnalisé pour l'enfant) ne sont pas encore suffisamment développées dans certains territoires par manque de temps et de cohésion d'équipe, par un éloignement de l'assistant familial des centres de décision (MDS – Maisons de la solidarité, pôle enfance...).

La rémunération n'est pas le fond du problème, c'est davantage l'incapacité à travailler le décalage entre les aspirations individuelles et les conditions de travail proposées par les services et le département qui suscite de l'insatisfaction au travail.

À cela s'ajoute un contexte institutionnel plus global qui pose un problème de cohérence éthique, lorsque des décisions posées vont à l'encontre des valeurs professionnelles portées par les travailleurs sociaux, avec des professionnels qui dénoncent « une maltraitance institutionnelle³⁰ » et descendent dans la rue pour manifester contre leurs conditions d'exercice et défendre « L'envie d'avoir envie d'exercer nos métiers³¹ ». La rémunération n'est pas véritablement le fond du problème, c'est davantage l'incapacité à travailler ensemble, le décalage entre les aspirations individuelles et les conditions de travail proposées par les services et le département qui suscite de l'insatisfaction.

²⁹ « Colère chez les travailleurs sociaux : vers une crise en profondeur ? », *La gazette des communes*, le 10/01/2022, <https://www.lagazettedescommunes.com/783491/colere-chez-les-travailleurs-sociaux-vers-une-crise-en-profondeur/>

³⁰ Des éducateurs de l'ASE dénoncent « une maltraitance institutionnelle », *La voix du Nord*, 17 juillet 2022.

³¹ Peille F., « Les professionnels des secteurs social et médico-social sont dans la rue », *ASH Actualité sociale hebdomadaire*, 08.12.2021, <https://www.ash.tm.fr/racine/politique-economique-et-sociale/les-professionnels-du-secteur-sont-dans-la-rue-684149.php>

Redonner du sens au travail, c'est à la fois questionner son organisation, son évaluation et les rapports de pouvoir qui le traversent (Coutrot, Perez, 2022) et ainsi aspirer à une plus grande reconnaissance salariale. C'est là aussi l'expression des assistants familiaux.

Lors d'une enquête sur les conditions de travail et risques psychosociaux réalisée en 2016 (CT-RPS 2016) par la DARES, les auteurs constatent, là

aussi, que c'est davantage le manque de sens que l'intensité du travail ou les rapports conflictuels avec la hiérarchie qui pousse à la mobilité professionnelle. Ainsi, perdre le sens de son travail peut constituer un risque psychique et provoquer des syndromes dépressifs. Ils soulignent que les professions qui expriment le plus de sens dans leur activité et qui figurent parmi les métiers pour lesquels le travail contribue le plus au bien-être sont notamment les assistants maternels, les aides à domicile (Coutrot, 2018) et nous pourrions ajouter les assistants familiaux.

Tenant compte de l'ensemble de ces vulnérabilités, des conditions sociales et politiques, certains discours journalistiques³² ont tendance à s'orienter vers les difficultés du métier en en pointant les inconvénients, en se faisant l'écho de situations parfois dramatiques vécues injustement par certaines familles d'accueil.

Or, il serait inapproprié de généraliser ces situations exceptionnelles à l'expression d'un mal-être global gagnant l'ensemble de la profession. Cette tendance à médiatiser des témoignages de situations complexes et touchantes ne véhicule pas une représentation positive de la profession auprès du grand public, mais se focalise sur les risques associés à cette profession.

Il est important d'œuvrer à une revalorisation de l'image de la profession d'assistant familial afin qu'elle soit davantage positive et constructive.

Selon les résultats, les assistants familiaux sont plutôt satisfaits au travail, près de 84 % expriment un indicateur de bien-être « plutôt satisfaisant », dont 56,3 % sont « moyennement satisfaits » et 27,2 % sont « très satisfaits ». Seulement 16,5 % expriment un indicateur de bien-être « insatisfaisant ». Quels sont les aspects encourageants et ceux à améliorer ?

Redonner du sens au travail, c'est à la fois questionner son organisation, son évaluation et les rapports de pouvoir qui le traversent et ainsi aspirer à une plus grande reconnaissance salariale.

Il est important d'œuvrer à une revalorisation de l'image de la profession d'assistant familial afin qu'elle soit davantage positive et constructive

³² Voir : « Assistants familiaux, entre détresse et colère », *Actualité sociale hebdomadaire*, n°3196, 12 février au 18 février 2021 ; « Les assistants familiaux du Finistère au bout du rouleau », *Le Télégramme*, 19 décembre 2019, <https://www.letelegramme.fr/finistere/quimper/les-assistants-familiaux-du-finistere-au-bout-du-rouleau-19-12-2019-12463066.php>.

Des résultats encourageants pour l'avenir de la profession

➤ *Une meilleure intégration dans l'équipe*

Les résultats de la recherche sont encourageants sur certains points et mérités d'être soulignés, notamment concernant une meilleure intégration de l'assistant familial au sein de l'équipe : 70 % des assistants familiaux estiment être respectés et reconnus par l'équipe et 80 % déclarent être « invités » aux réunions de synthèse. Leur présence est donc de plus en plus attestée même si leur prise de parole est encore limitée, puisqu'ils sont un peu plus de la moitié (57 %) à exprimer leurs ressentis ou leurs besoins auprès de l'équipe au sujet du jeune accueilli.

➤ *Une conciliation de l'activité avec la vie familiale*

Un second point concerne la conciliation de l'activité avec la vie de famille qui apparaît favorable, même si plus d'un tiers de la profession est insatisfait, cela reste une minorité. En effet, 37 % des assistants familiaux estiment que les impacts sont négatifs sur la vie de famille et 32 % que les impacts sont positifs. Ceux qui sont le plus critiques face à leur profession sont les plus diplômés et les plus âgés.

➤ *Une confiance dans l'avenir du métier*

La confiance dans l'avenir de la profession est un élément déterminant pour l'évolution possible du métier. Malgré les revendications et les cris d'alarme, les assistants familiaux ont majoritairement confiance dans leur profession. En effet, seulement 30 % des assistants familiaux ont peu voire pas confiance. Les résultats sont encourageants puisque 48 % ont moyennement confiance et 22 % hautement confiance. On voit bien cependant toute la fragilité des éléments annoncés et l'importance d'avoir une politique d'accompagnement et de suivi de la profession, par le biais d'entretiens, de rencontres, mais aussi de groupes de parole et de journées de formation pour les assistants familiaux afin d'affirmer toute leur professionnalité et leur place au sein de l'équipe.

Des axes d'amélioration

➤ *Des pratiques de suivi et d'accompagnement différentes selon l'employeur public/privé*

D'autres résultats montrent des axes de travail et d'amélioration possibles, notamment la distinction de pratiques et d'accompagnement des assistants familiaux observables selon le type d'employeur.

On constate des conditions de travail différentes entre les secteurs public et privé, notamment sur le suivi des enfants confiés et l'accompagnement de

On constate des conditions de travail différentes entre les secteurs public et privé, notamment sur le suivi des enfants confiés et l'accompagnement de l'assistant familial

l'assistant familial. Ces distinctions ont des conséquences sur l'expression du bien-être des assistants familiaux, qui expriment un indicateur de bien-être plus satisfaisant lorsqu'ils rencontrent fréquemment et régulièrement les membres de l'équipe, une pratique que l'on retrouve essentiellement dans le secteur privé.

➤ ***Une mise en œuvre du Projet personnalisé pour l'Enfant (PPE) différente entre public et privé***

On observe également cette distinction dans la mise en œuvre du PPE – Projet personnalisé pour l'enfant. 47 % des assistants familiaux interrogés ont un PPE pour l'enfant confié au moment de l'enquête et 76 % ont participé à l'élaboration de ce PPE. Or, la différence public/privé est conséquente, puisque 71 % des assistants familiaux du privé déclarent avoir un PPE pour l'enfant qu'ils accueillent contre 43,5 % dans le public, alors que sa mise en place est obligatoire dans l'intérêt de l'enfant et la sécurisation de son parcours.

47 % des assistants familiaux interrogés ont un PPE pour l'enfant confié au moment de l'enquête et 76 % ont participé à l'élaboration de ce PPE

➤ ***Une diffusion des comptes rendus de réunion à revoir***

63 % des assistants familiaux ne sont pas destinataires des comptes rendus de réunions ou de synthèse de la part de l'équipe

Si l'étude montre une intégration progressive des assistants familiaux aux réunions d'équipe (pour 70 % d'entre eux), le relais administratif avec la diffusion des écrits professionnels du service est pour le moins quasi inexistant. En effet, 63 % des assistants familiaux ne sont pas destinataires des comptes rendus de réunions ou de synthèse de la part de l'équipe – par manque de temps, par négligence ou oubli ?

On peut noter les dissonances dans les pratiques à ce sujet puisque les assistants familiaux sont formés sur la question des écrits afin de modifier leurs pratiques vis-à-vis de l'équipe et transmettre plus régulièrement des bilans d'activité aux référents de l'enfant avant les réunions de synthèse, alors qu'eux-mêmes ne reçoivent pas les comptes rendus.

➤ ***Des salaires peu attractifs et inégalitaires à revaloriser***

La question du salaire est un autre point important, c'est un des éléments forts des revendications qui a été pris en compte en partie par la loi de 2022. En effet, on constate que la rémunération des assistants familiaux est très inégalitaire selon les départements et les régions ; que certains départements sont plus « généreux » que d'autres et accordent de nouveaux avantages pour être plus attractifs. Par exemple, le département des Hauts de seine tente d'améliorer l'attractivité du métier avec un plan spécifique de revalorisation par l'attribution d'une prime tenant compte de l'ancienneté pouvant aller jusqu'à 338 € brut de plus par mois, et d'une prime complémentaire de 56 € pour les assistants familiaux titulaires

du diplôme d'État³³. Cette initiative intéressante reste associée à ce département, d'autres pourraient peut-être s'en inspirer. Car l'étude montre que les salaires ne sont pas du tout attractifs, 72 % des assistants familiaux gagnent moins de 2 000 euros par mois et 76 % ont le sentiment d'être mal payés compte tenu de l'amplitude horaire travaillée (79 % déclarent travailler plus de 50 heures par semaine) et l'implication familiale engendrée n'est pas négligeable. Même si l'on constate une augmentation du salaire avec le nombre d'enfants accueillis, il est à noter que 63 % de ceux qui ont deux places d'agrément gagnent entre 1 000 et 2 000 euros par mois.

➤ ***Une politique de remboursement des frais à clarifier***

Au-delà du salaire, l'activité d'assistant familial engendre de nombreux frais de prise en charge de l'enfant accueilli, avec des avances de certains frais et/ou des frais de déplacements... Ces frais sont en principe remboursés par l'institution à la demande de l'assistant familial. Or, 52 % des assistants familiaux déclarent ne pas être remboursés des frais pour l'enfant. S'agit-il d'un oubli ? De dépenses réalisées pour l'enfant mais ne pouvant bénéficier d'un remboursement ? Cette situation engendre évidemment de grandes insatisfactions chez les assistants familiaux et demande plus de rigueur à l'institution dans la prise en compte de sa politique de remboursements de frais en clarifiant davantage ce qui en relève.

➤ ***Les ruptures d'accueil, une faille dans la prise en charge à remédier***

Plus de la moitié des assistants familiaux ont connu une rupture de placement (53 %). Ce chiffre est particulièrement important, cela signifie que plus d'une famille d'accueil sur deux vit une rupture et 27 % en ont vécu plusieurs. Dans la majorité des cas, ces décisions ne sont pas liées au service (20 %) mais à la famille d'accueil elle-même pour 72 % des situations. Ce constat est alarmant et vient nuancer l'effet sécurisant et stable de l'accueil familial, et révèle des situations de souffrance invisibilisée aussi bien du côté des enfants que des assistants familiaux eux-mêmes.

Plus d'une famille d'accueil sur deux vit une rupture et 27 % en ont vécu plusieurs

Des situations de souffrance invisibilisée aussi bien du côté des enfants que des assistants familiaux eux-mêmes

Des formations spécifiques sur cette question doivent être mises en place, afin de prévenir les situations de risques, de les désamorcer, de trouver des solutions d'accompagnement pour la famille d'accueil, de soutien pour l'enfant confié... Ces formations sont à mettre en œuvre dès la 1^e année d'expérience professionnelle et doivent se poursuivre en 2^e et 3^e années, moments clé du basculement.

³³ <https://www.affiches-parisiennes.com/les-hauts-de-seine-lancent-une-campagne-pour-recruter-et-former-des-assistants-familiaux-120160.html>

➤ *Une prise de congés à poursuivre*

L'enquête montre que 67 % des assistants familiaux ont pris des congés en 2021, une minorité 23 % n'en a donc pas bénéficié, soit par choix, soit par obligation compte tenu de la situation d'accueil. Sur ceux qui ont pu bénéficier de congés, 57 % sont partis en vacances pendant leurs congés sans les enfants confiés, une minorité continue de partager ces moments singuliers avec eux. Une question reste à traiter : qu'en disent les principaux concernés, c'est-à-dire les enfants confiés ?

Des perspectives à prendre en compte

La satisfaction exprimée au travail est avant tout associée au sens que l'on donne à son activité. On l'a vu dans les résultats de cette étude, les assistants familiaux sont majoritairement satisfaits de leur activité puisque seulement 16,5 % expriment un indicateur de bien-être insatisfaisant. Nous avons analysé de façon détaillée les profils des trois catégories étudiées : les assistants familiaux « *très satisfaits* » (27,2 %), les « *moyennement satisfaits* » (56,3 %) et les « *pas satisfaits* » (16,5 %).

Ce qui ressort de l'analyse du bien-être des assistants familiaux, c'est avant tout l'importance de développer des relations épanouissantes au sein de leur famille, avec l'enfant confié mais aussi les différents membres de l'équipe afin de trouver un équilibre pour concilier vie privée et vie professionnelle. Les relations avec l'équipe sont déterminantes et le sentiment de se sentir accompagné et suivi par l'équipe aussi, en ayant par exemple des rencontres régulières et fréquentes avec le référent de l'enfant. Ces rencontres vont générer une grande satisfaction et développer le sentiment de faire partie de l'équipe.

Les relations avec l'équipe sont déterminantes et le sentiment de se sentir accompagné et suivi par l'équipe aussi

Le plaisir du travail c'est aussi développer une activité professionnelle sereine, ce qui n'est pas toujours simple dans l'accueil familial. Dans ce sens, multiplier les accueils et accepter des extensions d'agrément avec 3 enfants, c'est aussi multiplier les difficultés, et ce n'est pas un choix favorable à l'épanouissement des assistants familiaux (même si économiquement cela peut répondre à une nécessité et matériellement répondre aux besoins du service en places).

On a vu, dans l'analyse, l'importance de cette dimension dans le bien-être au travail des assistants familiaux. Il ne faut pas sous-estimer cet élément. Un seul enfant confié est le gage d'une satisfaction dans l'activité et l'expression de pensée positive, constructive sur la profession, alors qu'au-delà les risques de ruptures d'accueil sont plus importants, les mécontentements plus fréquents et l'insatisfaction grandissante.

Si l'on souhaite mieux accompagner les assistants familiaux dans leur activité, leur permettre d'être plus épanouis et satisfaits dans leur travail afin qu'ils continuent d'apporter un cadre de vie serein, stable et harmonieux aux enfants confiés, un certain nombre d'ajustements sont à prévoir, cela aura pour effet une augmentation de leur bien-être au travail et au final celui des enfants confiés.

BIBLIOGRAPHIE

- Beck F., Castell L., Legleye S., Schreiber A., (2022), « Le multimode dans les enquêtes auprès des ménages : une collecte modernisée, un processus complexifié », *Courrier des statistiques* (7), <https://www.insee.fr/fr/information/6035934?sommaire=6035950>
- Bentoudja L., Razafindranovona T., (2020), « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première*, (division Emploi, Insee), n° 1795, 6/03/2020.
- Bourdieu P., Passeron J-C., (1970), *La reproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris : Minuit.
- Bradford Wilcox W., H. Wolfinger N.,(2018), « Men & Marriage: Debunking the Ball and Chain Myth », *IFS Institut family studies*, <https://ifstudies.org/ifs-admin/resources/men-and-marriage-research-brief.pdf>
- Brillet F., Sauviat I., Soufflet E., (2017), La QVT : éléments de définition, dans F. Brillet *et al.*, *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, p. 89-114.
- Cadoret A., (2001) « Placement d'enfants et appartenance familiale : une pluriparentalité nécessaire », dans D. Le Gall et Y. Bettahar (dir.), *La Pluriparentalité*, Paris, Presses universitaires de France, p. 95-111.
- Coutrot T., (2018), Travail et bien-être psychologique, L'apport de l'enquête CT-RPS 2016, *Document d'études* n°217, DARES. <https://dares.travailemploi.gouv.fr/sites/default/files/a4721cae6f340145769c66ec6ce544d3/Document%20d%E2%80%99C3%A9tudes%202018-217%20-%20Travail%20et%20bien>
- Coutrot T., Perez C., (2022), *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Paris, Seuil.
- Chapon N., (2014), *Parentalité d'accueil et relations affectives*, Aix-en-Provence, PUP.
- Chapon N., Neyrand G., Siffrein-Blanc C., (2018), *Les liens affectifs en famille d'accueil*, Toulouse, Erès.
- Chapon N., (2022), « Assistant familial, une révolution professionnelle en cours », *Dialogue*, n°237, octobre. https://www.cairn.info/revue-dialogue-2022-3-page-173.htm?wt.mc_id=crn-mel-a75059&u=&wt.tsrc=email#.Y1F45ejsdsw.linkedin
- Chapon N., (2021a), *Les assistants familiaux, les enfants confiés, le confinement et ses conséquences*, Rapport de recherche, LAMES, Aix-Marseille Université, CNRS, UMR 7305.
- Chapon N., (2021b), « Assistant familial, une profession à l'épreuve du confinement entre épuisement et réalisation de soi », *Empan*, n°122, juin.

- Chapon N., (2019), « L'Histoire de l'enfant confié : album de vie ou projet pour l'enfant (PPE) ? », *Empan*, n°115, septembre.
- Corbillon C. (2009), « L'accueil familial en France », *Revue d'action sociale et médicosociale*, n° 62.
- Dafflon Nouvelle A., (dir.), (2006), *Filles-garçons : socialisation différenciée ?*, Grenoble, PUG.
- Dulin A., (2018), *Prévenir les ruptures dans les parcours en protection de l'enfance*, Rapport avis du CESE, juin.
- Euillet S., Ricaud-Droisy, H. & Zaouche-Gaudron, C. (2007). *L'identité professionnelle des assistants familiaux*. [Congrès international AREF 2007 – Actualité de la recherche en éducation et en formation, Strasbourg]. http://www.congresintaref.org/actes_pdf/AREF2007_Severine_EUILLET_249.pdf
- Fusulier B., Tremblay D-G., (2013), « Appartenances professionnelles et vie familiale : une entrée analytique particulière », *Enfances, familles, Générations*, n°18.
- Fusulier B., 2012. « Regard sociologique sur l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale », *Les Cahiers de recherche du GIRSEF*, n° 89.
- Fusulier B., M. Ballatore, D. Laloy, N. Marquis, T. Moulart, É. Sanchez et F. Sirna. 2011. *Articuler vie professionnelle & vie familiale. Étude auprès de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain.
- Gardner H., (2004), « Perceptions of Family: Complexities Introduced by Foster Care, Part 1: Childhood perspectives », *Journal of Family Studies*, vol. 10, n° 2, p. 170-187.
- Hoibian S., Millot, C., (2018), *Aider les jeunes à mieux identifier leurs goûts et motivations personnelles : un levier pour améliorer l'orientation* enquête sur l'orientation auprès des 18-25 ans, Rapport du Crédoc, décembre.
- Hughes E.C. 1958. *Men and their work*, Glencoe, The Free Press.
- Jabre L., (2022), « La rémunération des assistants familiaux et leurs indemnités évoluent », *La gazette des communes*, 01/09/2022 <https://www.lagazettedescommunes.com/822778>
- Jacquot M., Thevenot A., De Chasse J., (2017), « De l'assistante maternelle à l'assistant familial : des effets de la professionnalisation sur les pratiques des accueillants d'enfants en France », *Enfance, famille, Génération*, n°28.
- Jaeger M., (2020), « Les contours incertains du travail social : un facteur de perte de sens », *Revue française des affaires sociales*, n°2, p. 51-72.
- Jeanticou R., Bouédec E., (2022), « Travailler pour qui, pourquoi ?, entretien avec Thomas Coutrot, Coralie Perez », *Télérama* n° 3790 ? 31/08/22.
- Jouves J.-P. (2010), « La place des assistants familiaux dans le placement familial », *Empan*, n° 80, 2010/4.
- Le Flanchec A., Mullenbach A., Rojot J., (2015), « Favoriser la satisfaction au travail : les apports de l'enquête réponse », *Management prospective*, « Management & avenir », 2015/7 n° 81, p. 37-55, DOI 10.3917/mav.081.0037

- Lemoine C., (2022), « Typologie des relations au travail », *Le journal des psychologues*, nov/décembre, n°401, p81.
- Marc J., Ladreyt S., (2019), « Isolement au travail et solitude professionnelle », dans Valléry G., Bobillier-Chaumon M-E., Brangier E., Dubois M., (dir.), *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*, p. 269-272.
- Mezerette B., (2022), « "Une catastrophe annoncée" : le cri d'alarme des professionnels de la protection de l'enfance dans le Pas-de-Calais », 21/11/2022, France3. <https://france3-regions.francetvinfo.fr/hauts-de-france/pas-calais/arras/une-catastrophe-annoncee-le-cri-d-alarme-des-professionnels-de-la-protection-de-l-enfance-dans-le-pas-de-calais-2659380.html>
- Mundweiler-le-Navéaux O., Weil C., (2017), « Les paradoxes de la professionnalisation des assistants familiaux en France », dans Fourdrignier M., Molina Y., Tschopp F., (dir.), *Dynamiques du travail social en pays francophones*, Genève, édition IES, p. 119-134.
- Neyrand G., Rossi P., (2007), *Monoparentalité précaire et femme sujet*, Toulouse, Erès.
- Olivier A., Weill C., (2011), « Nouvelle donne dans le placement familial », *Regards européens sur l'accueil familial*, Actes des 19^e journées d'études de l'ANPF, octobre 2011.
- Onysko S., (2021), « L'accueil familial en protection de l'enfance : observation et enjeux d'évolution du statut de l'assistant familial », *Empan*, n°2, p. 12-18.
- Ouellette F.-R., Charbonneau J., Palacio-Quentin E. et C. Jordan-Ionescu, (2001), *Le placement en famille d'accueil : liens familiaux et dynamiques de réseaux*, Montréal, INRS.
- Oui A., Séraphin G., (2016), « L'accueil familial comme laboratoire du *care* », *Études*, n°5, p. 41-50.
- Oui A., Jamet L., Renuy A., (2015), *L'accueil familial, quel travail d'équipe ?* Rapport de l'ONPE, juillet.
- Parent C., Labonté M-H., Fortin H-C., Saint-Jacques M-C., Ouellette F-R., Drapeau S., Paré-Lévesque C., (2016), « Le réseau familial de jeunes adultes hébergés en famille d'accueil jusqu'à leur majorité », *Enfances, familles, générations*, n°24.
- Samuel O., Martiskainen De Koenigswarter H., Vilter S., (2012), *Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé*, DRESS, Document de travail, Série études et recherche, n° 122, septembre.
- Sellenet C., (2007), « De la nourrice à l'assistante familiale, histoire d'une reconnaissance », *Journée étude ETSUP*, 19 novembre 2007.
- Thevenot A., Jacquot M., (2014), « De l'assistante maternelle à l'assistant familial, vers une ouverture à d'autres modalités du "prendre soin" ? », *1^e Congrès d'études de genre en France*, ENS Lyon, 3 au 5 septembre 2014. <http://genrelyon2014.sciencesconf.org/42977/document>
- Tremblay D.-G., (2012), *Articuler emploi et famille ; le rôle du soutien organisationnel dans trois professions (infirmières, travailleuses sociales et policiers)*, Québec, Presses de l'université du Québec.

Zissimopoulos J., Karney B., Rauer A., (2008), *Marital Histories and Economic Well-Being*, Working Paper, RAND, November.

Rapports et lois

CNCDH, (2013), *Avis sur le droit au respect de la vie privée et familiale et les placements d'enfants en France*, Ass. plen., 27 juin 2013, spéc. § 13, p. 6, en ligne sur <http://www.cncdh.fr/fr/>.

DARES, (2016), *Enquête sur les conditions de travail et risques psychosociaux*, CT-RPS.

IPSOS, *Internationale women's day*, march, 2022.

https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-03/Ipsos%20-%20International%20Women%27s%20Day%202022%20%20Equality%20Work%20Careers_0.pdf

Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux, *Journal Officiel*, du 28 juin 2005, p. 10655.

ONPE, (2016), *Le PPE, état des lieux, enjeux institutionnels et pratiques*, ONPE.

ONPE, (2022), « La population des enfants suivis en protection de l'enfance au 31/12/19 : les disparités départementales », *Note statistique ONPE*, rédigée par Mila Momik, février.

Webographie

<http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/open-data/aide-et-action-sociale/article/l-enquete-aide-sociale-aupres-des-conseils-departementaux>

<https://drees2-sgsocialgouv.opendatasoft.com/explore/dataset/3066-le-personnel-de-l-action-sociale-et-medico-sociale/information/>

<https://www.affiches-parisiennes.com/les-hauts-de-seine-lancent-une-campagne-pour-recruter-et-former-des-assistants-familiaux-120160.html>

<https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/maine-et-loire/le-maine-et-loire-lance-une-campagne-de-recrutement-pour-de-nouveaux-assistants-familiaux-85e771c2-1a4b-11ed-9b31-1adf573d9c14>

https://www.departement13.fr/uploads/publications/Guide_pro_accueil_familial_2020.pdf

Colère chez les travailleurs sociaux : vers une crise en profondeur ?, *La gazette des communes*, le 10/01/2022, <https://www.lagazettedescommunes.com/783491/colere-chez-les-travailleurs-sociaux-vers-une-crise-en-profondeur/>

« Des éducateurs de l'ASE dénoncent "une maltraitance institutionnelle" », *La voix du Nord*, 17 juillet 2022. <https://www.lavoixdunord.fr/1242561/article/2022-10-17/des-professionnels-de-la-protection-de-l-enfance-s-unissent-pour-denoncer-une>

ANNEXES

Synthèse des croisements entre le type d'employeur principal et les variables significatives

Type d'employeur principal et ...	p-value pour le test du chi2	interprétation du chi2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Responsable d'équipe Fréquence	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,326	Le lien entre les variables est fort.
PPE	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,188	Le lien entre les variables est faible.
Travailleur social Fréquence	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,159	Le lien entre les variables est faible.
Participation élaboration PPE	0,01854	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,062	Le lien entre les variables est très faible.

Les variables significatives de la « Confiance dans l'avenir du métier »

	p-value pour le test du chi2	V de Cramer	Interprétation du V de Cramer
Indicateur du bien-être au travail	< 0.0001	0,415	Le lien entre les variables est fort.
Ancienneté	< 0.0001	0,15	Le lien entre les variables est faible.
Tranche d'âge	0,00022	0,067	Le lien entre les variables est très faible.
Genre	0,02109	0,051	Le lien entre les variables est très faible.
Nombre place agrément	0,02817	0,039	Le lien entre les variables est très faible.

Les variables significatives pour recommander le métier d'assistant familial

4 variables significatives pour recommander ou non le métier d'assistant familial				
	p-value pour le test du chi2	interprétation du chi2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Indicateur du bien-être au travail	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,416	Le lien entre les variables est fort.
Ancienneté	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,158	Le lien entre les variables est faible.
Tranche d'âge	0,00016	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,069	Le lien entre les variables est très faible.
Nombre de places d'agrément	0,00559	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,049	Le lien entre les variables est très faible.

Les variables significatives des ruptures d'accueil

4 variables significatives des ruptures d'accueil				
Ancienneté	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,2	Le lien entre les variables est faible.
Nombre place agrément	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,165	Le lien entre les variables est faible.
Indicateur du bien-être au travail	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,109	Le lien entre les variables est faible.
Tranche d'âge	0,00015	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,067	Le lien entre les variables est très faible.

Les variables significatives de l'initiative des ruptures d'accueil

2 variables significatives de l'initiative de rupture d'accueil				
	p-value pour le test du chi2	interprétation du chi2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Nombre de places d'agrément	0,00161	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,074	Le lien entre les variables est très faible.
Tranche d'âge	0,03003	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,057	Le lien entre les variables est très faible.

Synthèse des croisements entre la variable « Indicateur du bien-être au travail » et l'ensemble des variables significatives³⁴

Croisement entre l'indicateur du bien-être au travail et...	p-value pour le test du chi2	interprétation du chi2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Recommanderiez-vous à une autre personne d'être assistant familial ?	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,416	Le lien entre les variables est fort.
Avez-vous confiance dans l'avenir du métier d'Assistant Familial ?	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,415	Le lien entre les variables est fort.
Souhaitez-vous continuer à travailler comme assistant familial dans les 3 prochaines années ?	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,306	Le lien entre les variables est fort.
Solitude	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,298	Le lien entre les variables est moyen.
Quel est l'impact de votre métier sur votre vie familiale ?	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,298	Le lien entre les variables est moyen.
Perception Rémunération	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables	0,23	Le lien entre les variables est moyen

³⁴ Une p-value inférieure à 0,05 indique une relation probable entre les variables. Si la p-value est supérieure à 0,05, il est possible qu'il n'existe pas de lien entre les variables.

Interprétation du V de Cramer :

- Valeur inférieure à 0,1 : relation très faible
- Entre 0,1 et 0,2 : relation faible
- Entre 0,2 et 0,3 : relation moyenne
- Supérieure à 0,3 : relation forte

Avez-vous eu en 2021 ce que vous souhaitiez en termes de congés ?	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,158	Le lien entre les variables est faible.
Frais d'accueil non remboursés	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,153	Le lien entre les variables est faible.
Ruptures d'accueil	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,109	Le lien entre les variables est faible.
Travailleur social Fréquence	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,105	Le lien entre les variables est faible.
Ancienneté	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,104	Le lien entre les variables est faible.
Relation affective jeune	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,085	Le lien entre les variables est très faible.
employeur principal	0,03254	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,043	Le lien entre les variables est très faible.
Nombre de places d'agrément	0,01452	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables. Par ailleurs, un test d'association « Linéaire par linéaire » montre une relation linéaire probable entre les deux variables (p < 0,05). Cette relation est inverse, mais faible (tau-b de Kendall = - 0,05).	0,04	Le V de Cramer montre que le lien entre les variables est très faible. La valeur du tau-b de Kendall (-0,05) montre quant à elle qu'à mesure que le nombre de place d'agrément augmente, la satisfaction diminue, mais diminue faiblement.

Synthèse des croisements entre relations avec l'équipe et niveau d'études

Niveau d'études et ...	p-value pour le test du chi2	interprétation du chi2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Je suis bien intégré dans l'équipe	0,00538	$p < 0,05$, il existe probablement un lien entre les variables.	0,051	Le lien entre les variables est très faible.
Je reçois le compte-rendu des réunions de synthèse	0,02171	$p < 0,05$, il existe probablement un lien entre les variables.	0,044	Le lien entre les variables est très faible.

Synthèse des croisements « Accueil des enfants pendant les congés » avec une variable significative

Accueil des enfants pendant les congés et ...	p-value pour le test du chi2	interprétation du chi2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Situation conjugale	0,04424	$p < 0,05$, il existe probablement un lien entre les variables.	0,044	Le lien entre les variables est très faible.

Synthèse des croisements entre « Revenus » et d'autres variables

Revenus et ...	p-value pour le test du chi2	interprétation du chi2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Nombre de places d'agrément	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,326	Le lien entre les variables est fort.
Perception Rémunération	< 0,0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,18	La force de la relation entre les variables est faible.
Ancienneté	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,112	Le lien entre les variables est faible.

Synthèse des croisements entre la variable « Enjeux » et les variables significatives

	p-value pour le test du chi2	interprétation du chi2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Genre	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,163	Le lien entre les variables est faible.
Diplôme	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,122	Le lien entre les variables est faible.
Tranche d'âge	< 0.0001	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,087	Le lien entre les variables est très faible.
Ancienneté	0,00091	p < 0,05, il existe probablement un lien entre les variables.	0,055	Le lien entre les variables est très faible.

Synthèse des croisements entre niveau de diplôme et aspects positifs

Pour déterminer la significativité d'un croisement, on a ici utilisé un test du χ^2 , auquel on a appliqué la correction de Bonferroni pour les tests multiples, afin de limiter le risque de détecter incorrectement un tableau comme significatif. La correction de Bonferroni consiste à multiplier la p-value par le nombre de tests effectués (12 tests pour les aspects positifs, 13 tests pour les aspects négatifs).

Aspect positif et ...	p-value pour le test du χ^2	p-value ajustée (correction de Bonferroni pour les tests multiples)	interprétation du χ^2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
C'est un métier atypique qui permet de développer des compétences spécifiques	< 0.0001	0.0002	$p < 0,05$, il existe probablement un lien entre les variables.	0,094	Le lien entre les variables est très faible.
Ce métier ne nécessite pas de qualification préalable	< 0.0001	0.00032	$p < 0,05$, il existe probablement un lien entre les variables.	0,092	Le lien entre les variables est très faible.

Synthèse des croisements entre niveau de diplôme et aspects négatifs

Pour déterminer la significativité d'un croisement, on a ici utilisé un test du χ^2 , auquel on a appliqué la correction de Bonferroni pour les tests multiples, afin de limiter le risque de détecter incorrectement un tableau comme significatif. La correction de Bonferroni consiste à multiplier la p-value par le nombre de tests effectués (12 tests pour les aspects positifs, 13 tests pour les aspects négatifs).

Aspects négatifs et ...	p-value pour le test du χ^2	p-value ajustée (correction de Bonferroni)	interprétation du χ^2	V de Cramer	interprétation du V de Cramer
Les responsabilités sont très importantes	< 0.0001	0.00104	$p < 0,05$, il existe probablement un lien entre les variables.	0,086	Le lien entre les variables est très faible.
La vie de famille/personnelle est perturbée par l'exercice de ce métier	0,00068	0.0089	$p < 0,05$, il existe probablement un lien entre les variables.	0,075	Le lien entre les variables est très faible.