



AIN⁰¹
Le Département



EN CHIFFRES

- 290 assistants familiaux dans l'Ain en 2022
- 60 % âgés de plus de 50 ans, 22 % de plus de 60 ans
- Une baisse de 6,8 % du nombre d'assistants familiaux de 2017 à 2022
- Une hausse du nombre d'enfants confiés de + 5 %
- Au 31 décembre 2022, 521 enfants confiés étaient pris en charge par des assistants familiaux (contre 395 en établissements)

Début 2022

- 16 démissions
- 14 nouveaux assistants

Engagement financier

Un plan de 1,9 million d'euros du Département pour mettre en œuvre le plan d'action, intégré au budget 2023.

Département de l'Ain
13 avenue de la Victoire
BP 50415
01012 Bourg-en-Bresse Cedex

Tél. 3001
Du lundi au vendredi,
de 9 h à 12 h 30
et de 13 h 30 à 17 h
www.ain.fr

UN PLAN D'ACTION EN FAVEUR DES ASSISTANTS FAMILIAUX

Soutenir et valoriser les assistants familiaux

Le Conseil départemental a engagé un vaste plan d'action pour améliorer les conditions d'exercice des assistants familiaux de l'Ain et renforcer l'attractivité de ce métier.

PAR **MATHILDE PALFROY**

Au niveau national et particulièrement dans l'Ain, la forte diminution du nombre d'assistants familiaux met en tension le dispositif d'hébergement de protection de l'enfance. Alors que de nombreux professionnels sont âgés de plus de 60 ans et prendront bientôt leur retraite, le métier souffre d'un manque d'attractivité, malgré des professionnels engagés, qui exercent leur métier avec compétence et dévouement mais s'essouffent.

REMÉDIER AUX DIFFICULTÉS CONSTATÉES

Sylvain Rohrhurst est depuis janvier 2022 chef de projet au sein du Département (Direction générale adjointe solidarité) pour **améliorer la situation des salariés en exercice et faciliter le recrutement de nouveaux assistants familiaux**. Sa mission était prévue en deux temps : établir d'abord un état des lieux en lien avec tous les assistants familiaux du département, puis élaborer un plan d'action permettant de remédier aux difficultés constatées. « *Le but du plan d'action est double. Il s'agit d'une part de retenir nos assistants familiaux, et, d'autre part, de devenir un département attractif*

pour faire naître et encourager les vocations. Nous avons essayé d'apporter des réponses aux problèmes soulevés avec des mesures concrètes et utiles », explique-t-il. **De nombreux points ont été étudiés, des questions générales de statut ou de rémunération aux questions concrètes, diverses et variées, que rencontrent ces professionnels au quotidien.**

PROFESSIONNALISER LE MÉTIER

Une étape importante a été franchie dans la professionnalisation du métier, pour répondre à la demande des assistants familiaux de **pouvoir mieux concilier vie personnelle et professionnelle**. Tous seront dotés d'un **smartphone muni d'un forfait 4G dédié à leur fonction** et une expérimentation est cours pour leur permettre de disposer également d'**outils informatiques**. Les assistants familiaux qui en émettent la demande pourront obtenir **la carte mobilité inclusion**. Un travail a également été mené pour **normaliser la profession** et permettre à ces agents qui possèdent un statut spécifique lié à la nature de leurs fonctions de ne plus être traités différemment des autres agents contractuels du Département. Les assistants familiaux qui relevaient de plusieurs services possèdent maintenant un **interlocuteur unique pour s'entretenir de leur carrière et des questions RH**, avec la possibilité de bénéficier d'un meilleur suivi. **La formation professionnelle évolue**. Elle passe de 300 à 400 heures et peut donner lieu à la validation d'un diplôme assorti d'un agrément perpétuel qu'il ne sera plus nécessaire de renouveler. **Le régime de rémunération a été revalorisé au-delà de ce que prévoyait la loi du 7 février 2022 pour les assistants familiaux du département de l'Ain.**

Cinq rencontres ont eu lieu fin 2022 pour présenter le plan d'action. « *Pour les 210 assistants en poste rencontrés, les retours sont très positifs* », constate Sylvain Rohrhurst. ■

FAIRE NAÎTRE LES VOCATIONS

Un métier « pas comme les autres »

Florian Soulliart, adjoint au directeur de la DGAS* qui a travaillé avec Sylvain Rohrhurst sur l'élaboration du plan d'action, relève que le recrutement n'est pas aisé du fait de la spécificité du métier. « *C'est un métier qui nécessite une maturité, il faut avoir la capacité de prendre en charge des situations parfois compliquées. De nombreux assistants familiaux choisissent de rejoindre la profession vers 40 ou 50 ans, suite à une reconversion et parce qu'ils ont besoin de trouver plus de sens à leur travail.* »

Dans les parcours comme sur le terrain, les réalités des assistants familiaux sont très variées. Accueillir un jeune enfant, un ado ou un enfant en situation de handicap ne pose pas les mêmes problématiques. De même, le quotidien et l'approche éducative des assistants familiaux sont forcément impactés par leurs dispositions familiales personnelles (présence ou non d'autres enfants à charge) ainsi que par la personnalité comme par l'environnement familial des enfants accueillis.

L'hétérogénéité des situations fait qu'il n'existe pas de pratique type du métier. Les nombreuses configurations possibles peuvent mener les assistants familiaux à se sentir isolés. Le plan d'action s'efforce de répondre à cette problématique par le développement d'**outils de communication internes pour mieux lier les assistants entre eux** et par **une meilleure intégration des assistants familiaux au sein des services de protection de l'enfance**.

Diverses actions de communication ont été prévues pour faire connaître le métier et susciter des vocations, mais pour Florian Soulliart et Sylvain Rohrhurst, **les meilleurs ambassadeurs sont les assistants familiaux eux-mêmes**. « *D'expérience, on constate que le meilleur moyen de recruter, c'est le bouche-à-oreille. C'est pourquoi on mise en priorité dans le plan d'action sur la valorisation et la qualité de vie de nos assistants familiaux.* » ■

* Direction générale adjointe solidarité

TÉMOIGNAGE

L'adhésion familiale, un point essentiel



Elisabeth Leroux

Elisabeth Leroux, 63 ans, est assistante familiale depuis plus de vingt ans. **Sa vocation est née dans le cadre de sa carrière d'enseignante**. Elle ressentait l'envie de s'investir d'une manière plus poussée dans l'accompagnement des enfants et des adolescents et d'aller vers « *une approche éducative plus aboutie* ». Sa transition professionnelle s'est opérée dans le cadre d'un projet mûrement réfléchi avec son mari, agriculteur, lui-même assistant familial mais à temps partiel puisqu'il a conservé son activité professionnelle initiale.

Le couple a accueilli plusieurs enfants en accueil long, qu'ils ont élevés avec leurs cinq enfants, et un enfant en situation de handicap en accueil relais pendant 14 ans. « *Ça n'a pas toujours été*

facile, mais je le savais. Certainement qu'avec le recul, si je recommençais, je ferais différemment, mais tout s'est toujours bien passé globalement et je n'ai jamais traversé personnellement de période de doute », explique Elisabeth Leroux, qui note comme obstacle principal à l'exercice du métier **la nécessaire implication de toute la famille** : « *Il faut vraiment que nos propres enfants ressentent qu'il y a suffisamment de place dans le cœur des parents. L'adhésion familiale, du conjoint et des enfants, est essentielle.* » À ce titre, elle préférerait **l'appellation « famille d'accueil », plus significative et représentative de la réalité que celle d'« assistant familial »**. La professionnelle relève également comme difficulté d'exercice du métier une forme de « *charge mentale* » liée à cette

Un plan d'action en 4 axes majeurs

Des outils modernes et adaptés au métier

- Dotation en matériel de télécommunication et informatique.
- Mise en place d'un logiciel de remboursement des frais pour simplifier les démarches et délais de remboursement.

Une meilleure intégration au sein de la collectivité

- Revalorisation salariale sur le principe d'une rémunération en deux parties, l'une fixe et la seconde variable en fonction du nombre d'enfants accueillis, avec un montant minimum ne pouvant être inférieur au Smic.
- Nouvelles modalités de rémunération pour les accueils temporaires et difficiles
- Amélioration de la prise en charge RH avec une normalisation de la profession et une meilleure organisation du suivi au sein des services départementaux.

Plan de communication pour promouvoir le métier

- Plan de communication interne spécifique au profit des assistants familiaux avec élaboration d'un livret d'information, d'un kit et d'une newsletter.
- Valorisation de la profession au sein du Département.
- Communication externe pour faire connaître le métier avec le concours des assistants familiaux comme ambassadeurs de leur profession.

Renforcement de l'accompagnement professionnel

- Intégration des assistants familiaux dans les équipes de protection de l'enfance et mesures d'accompagnement renforcées.
- Élaboration d'un guide des procédures afin de sécuriser et harmoniser les pratiques professionnelles.

Le plan d'action sera complété au fil du temps. Des axes de travail sont déjà identifiés. Une réflexion sur la réforme du régime des indemnités liées à la prise en charge des enfants, dont l'indemnité de fourniture et d'entretien, est prévue pour le second semestre 2023.

