

AGRÉMENT DES ASSISTANTES MATERNELLES

Le terme "agréer" apparaît au 12ème siècle. De la famille de l'adjectif latin *gratus*, "accueillir avec faveur", agréer, c'est donc recevoir favorablement, accepter, approuver une candidature. Mais selon quels critères, avec quelle légitimité ?

Un bref rappel historique des qualités requises de l'assistante maternelle témoignera de l'évolution de la profession.

Critères d'autrefois

Dans un texte édité en 1649, Jacques Guillemeau, chirurgien du Roi, décrit les qualités que doit posséder la nourrice idéale :

"elle doit être engendrée d'une race bien saine. Etre âgée de vingt-cinq à trente-cinq ans. Etre de médiocre taille, ni trop grande, ni trop petite, ni trop grasse, ni trop maigre, ni trop grosse, les bras et les jambes charnus, la chair ferme, ni louche, ni boiteuse, ni bossue ; son poil sera roux. Les brunettes sont retenues pour les meilleures et celles qui ont le poil couleur de châtaigne, entre le blond et le noir. Les mamelles sont de moyenne grosseur. Le mamelon situé au milieu doit être un peu élevé et vermeil comme une petite fraise. Etre de bonnes mœurs, sobre, sans être adonnée ni au vin, ni à la gourmandise ; gracieuse, sans se fâcher ni courroucer, car il n'y a rien qui corrompt plus le sang que fait la tristesse et la colère ; joyeuse, riante, chantant avec son enfant, le chérissant et traitant doucement sans lui refuser aucunement la mamelle ; chaste, sans désirer la compagnie de son mari ; prudente, sage et avisée, devinant ce que l'enfant demande, lui ôtant ce qui l'attriste, lui faisant fête, le baisotant, le sautellant doucement entre ses bras, lui chantant des chansons et le démaillotant souvent pour le mettre nettement" (texte cité par Epstein 1997).

On pourrait ajouter à ce tableau précis que, dès le début du 18ème siècle, une ordonnance de Louis XIV tente de régir le commerce des nourrices. Elles doivent fournir un certificat d'identité et de moralité, faire goûter leur lait par le médecin qui pourra ainsi mentionner sur le certificat "goûté et approuvé" ou "goûté et refusé". "Elles doivent en outre avoir des dents propres et saines pour assurer le prémâchage de la bouillie qui sera donnée aux nourrissons..."

On peut sourire à cette évocation du passé, mais aussi réfléchir aux repères qu'une société se donne, à un moment donné, pour valider ou rejeter une

candidature. Les critères traduisent des attentes à l'égard des assistantes maternelles, révèlent des représentations de la famille, une conception de l'enfant, des objectifs de service, une politique plus ou moins interventionniste de l'Etat.

Le texte de Jacques Guillemeau a le mérite d'être clair et imagé. D'une nourrice de l'époque, on attend une bonne santé physique, psychique, une excellente moralité, une disponibilité sans faille, et ce que l'on appellerait aujourd'hui de l'empathie vis-à-vis de l'enfant, une sorte d'intuition pour décrypter ses besoins. Les critères ont-ils si considérablement évolué ? Certes, on n'évoquera plus aujourd'hui la morphologie de l'assistante maternelle, on sera moins disert sur les critères de sélection à l'œuvre, mais on retrouvera néanmoins des préoccupations hygiénistes, morales et éducatives.

Agrément : un accord administratif

En droit administratif, l'agrément est l'accord qui doit être obtenu pour réaliser certaines actions. Il est nécessaire pour accueillir un enfant depuis la loi du 17 mai 1977 créant le statut des assistantes maternelles, amélioré par la loi du 12 juillet 1992.

L'agrément relève du département, au titre de la protection maternelle et infantile, qui en assure l'organisation et le financement.

Peuvent être dispensées de cet agrément :

- les assistantes maternelles ayant un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au sixième degré inclus avec le mineur accueilli (sauf si le placement de l'enfant est consécutive à l'intervention d'une personne morale de droit public ou privé) ;
- les personnes dites "dignes de confiance" auxquelles des enfants sont confiés en vertu de l'ordonnance n°45.174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante ou de l'article 375-3 du code civil prévoyant que "s'il est nécessaire de retirer l'enfant de son milieu actuel, le juge peut décider de le confier à un tiers digne de confiance" ;
- enfin, les personnes proposant l'accueil provisoire de mineurs pendant les vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs.

La procédure d'agrément : conditions, instruction, décision

La loi précise que : "l'agrément est accordé pour une durée fixée par voie

réglementaire si les conditions d'accueil garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs accueillis". Telles sont les trois dimensions qui fondent l'agrément. Si les deux premières sont relativement aisées à cerner, la troisième laisse place à la subjectivité de l'intervenant auprès des candidats.

Le décret d'application n° 92.1051 du 29 septembre 1992 éclaire certaines des notions évoquées : "la candidate ou le candidat doit présenter les garanties nécessaires pour accueillir des mineurs dans des conditions propres à assurer le développement physique, intellectuel et affectif, passer un examen médical qui a pour objet de vérifier que son état de santé lui permet d'accueillir habituellement des mineurs et dont le contenu est fixé par arrêté des ministres chargés de la Santé et de la Famille¹, disposer d'un logement permettant d'assurer le bien-être physique et la sécurité des mineurs compte tenu du nombre et de l'âge de ceux pour lesquels l'agrément est demandé".

En fait, en aucun cas, ce décret ne comporte une définition voire même une simple approche de ce qu'il faut entendre par "développement affectif" et "épanouissement du mineur". Dès lors, c'est avec ses propres représentations de la famille, de l'éducation, des besoins de l'enfant, que tout intervenant évaluera le bien-fondé de la candidature. L'idéologie de l'institution ne sera pas absente, elle sera parfois même habilement énoncée par les postulants dans leurs motivations à exercer ce métier.

La demande d'agrément, ou de son renouvellement, se fait sur un formulaire unique, national, dont le contenu est fixé par arrêté ministériel. Il précise le caractère permanent ou non de l'accueil, le nombre et l'âge des mineurs pour lesquels l'agrément est sollicité. Le certificat médical est joint à cette demande, adressée au président du conseil général du département de résidence de la personne candidate (avec demande d'avis de réception).

Les services de la protection maternelle et infantile, placés sous l'autorité du président du conseil général, instruisent la demande dans un délai de trois mois à compter de l'avis de réception de la demande pour l'accueil à titre non permanent (assistantes maternelles de "jour"), et dans un délai de six mois pour une candidature à l'accueil à titre permanent.

¹ - voir arrêté du 28 octobre 1992 : vérifier qu'il n'y a aucune affection physique ou mentale incompatible avec l'exercice de la fonction ; contrôler les vaccinations obligatoires et la recherche de signes évocateurs de la tuberculose

A défaut de notification de réponse dans le délai imparti, l'agrément est réputé acquis pour une durée de cinq ans renouvelable.

Tout refus d'agrément ou de renouvellement doit être motivé et faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'agrément étant valable sur l'ensemble du territoire, en cas de changement de résidence ou de département, l'assistante maternelle est tenue d'en informer le conseil général, pour vérification des nouvelles caractéristiques du logement.

Enfin, et c'est une grande nouveauté de la loi de 1992, l'assistante maternelle agréée bénéficie d'une préparation à l'accueil (information et sensibilisation), et d'une formation obligatoire de 120 heures sur trois ans qui conditionne le renouvellement de l'agrément.

Etre assistante maternelle ne requiert plus seulement, comme autrefois, une intuition empathique, mais un savoir, une compétence professionnelle s'appuyant sur la formation continue.

Les pratiques d'agrément : aptitudes et/ou motivations ?

Les textes législatifs définissent un cadre ; les pratiques d'agrément en sont l'illustration plus ou moins fidèle laissant place à l'interprétation et au décalage avec l'esprit initial de la loi.

Dans les textes actuels², le législateur parle de "garantie" pour spécifier l'agrément alors qu'il avait auparavant³ retenu le terme "d'aptitude".

L'agrément doit donc apporter la preuve de l'existence d'une qualité d'accueil. Dans l'esprit du législateur, c'est sur des bases concrètes, sur des faits objectivables, que l'agrément peut être apprécié. Les entretiens doivent vérifier des aptitudes, c'est-à-dire des dispositions naturelles ou acquises pour exercer ce métier.

Les textes de loi n'en diront pas plus, reconnaissant⁴ "qu'il n'est pas possible de définir des critères généraux, permettant d'apprécier les capacités éducatives des candidats. Concrètement, l'attitude de la candidate vis-à-vis

² - principalement, la loi du 12 juillet 1992 et le décret du 29 septembre 1992

³ - décret n° 78-474 du 29 mai 1978 relatif à l'agrément des assistantes maternelles, pris en application de la loi du 17 mai 1977

⁴ - circulaire n° 55 du 20 décembre 1979 relative à l'agrément des assistantes maternelles

de ses propres enfants constituera évidemment une indication utile... ainsi que la capacité à établir des liens avec les parents de l'enfant".

Une ligne directrice est ainsi donnée, non une grille d'évaluation. Et c'est sur la constitution de cette grille, sur le choix de critères pertinents qu'achoppe souvent l'agrément. Dès lors, il apparaît parfois plus simple d'interroger les candidates elles-mêmes sur leurs propres motivations, comme si de l'intérieur, par une sorte d'introspection, celles-ci pouvaient donner la clef de leurs comportements.

Questionner les candidates sur leurs motivations, c'est croire naïvement à "l'illusion de la transparence" dénoncée par les sociologues. Or les réponses des candidates ne peuvent être le plus souvent que des réponses codées, des rationalisations secondaires, soumises à l'idéologie dominante de l'époque ou du service.

En témoignent les propos lucides de certaines assistantes maternelles : "autrefois, il était mal venu de dire que l'on souhaitait exercer ce métier pour avoir un salaire, on parlait d'amour des enfants. Aujourd'hui, l'amour est devenu suspect, on craint l'appropriation des enfants par les assistantes maternelles alors on ne sait plus quoi dire".

Il ne faut pas se leurrer, s'il interroge les motivations, l'intervenant n'aura le plus souvent accès qu'à la face visible, acceptable de celles-ci, et ce d'autant plus qu'il utilisera un mode d'entretien de type directif, intrusif : "pourquoi voulez-vous être assistante maternelle ?". La réponse ne peut que s'inscrire dans la conformité de ce qui peut être dit et entendu par l'autre.

Sauf... peut-être à se souvenir que la motivation se compose d'un ensemble de facteurs conscients et inconscients, qui met en mouvement l'individu. Dès lors, ce ne sera pas la parole de l'intéressée, parole ponctuelle et plus ou moins normative, qui renseignera sur le mouvement qui pousse à exercer ce métier, mais une trajectoire professionnelle et identitaire à décrypter.

Ajoutons d'ailleurs, qu'au-delà d'une pathologie avérée (une motivation unique, perverse...), aucune motivation n'est en soi bonne ou mauvaise. Ce n'est pas un critère de sélection pertinent ou suffisant. Faut-il rappeler que l'on peut avoir de bonnes motivations et de mauvaises pratiques ? Tout au plus, ces motivations exprimées ou tues, dévoilées ou masquées, fourniront un climat, une approche complexifiée de la famille, quelques fils conducteurs pour l'accompagnement lorsque l'enfant sera accueilli.

L'agrément : une étape avant le recrutement

On pourrait donc concevoir l'agrément comme un repérage assez large de l'éventail des possibles, sorte de passeport ouvrant l'accès aux procédures plus complexes de recrutement, variables selon les employeurs potentiels. L'agrément ne serait dès lors qu'un préliminaire obligé, assimilable à un certificat national authentifiant à la fois des aptitudes minimales et l'absence de contre-indications flagrantes, à charge ensuite pour les futurs employeurs de recruter les candidates selon leurs propres objectifs et besoins institutionnels.

Théoriquement, il devrait donc être possible de repérer une certaine homogénéité sur le sol national. Or il n'en est rien, l'absence de clarification des critères "d'aptitudes minimales" et la décentralisation autorisant tous les positionnements. Il suffit pour s'en convaincre de savoir que :

- la diversité règne sur le seuil des exigences, comme en témoigne le nombre d'entretiens réalisés auprès des candidates : de un à six, sept, avec ou sans intervention d'un psychologue ;
- de nombreux départements ignorent encore la distinction des deux étapes que sont l'agrément et le recrutement, les globalisant en une seule procédure menée par des intervenants uniques ;
- l'articulation entre agrément et recrutement est soit pensée, soit absente, conduisant les intervenants à compléter, affiner le dossier de la candidate, ou à le recommencer in extenso. Les mêmes questions, les mêmes demandes sont alors reformulées, amenant les assistantes maternelles à vivre une sorte d'agrément bis dont elles ne comprennent ni le sens, ni le bien-fondé de la répétition.

Il suffit enfin d'apprécier la variation des taux de refus d'agrément sur le territoire national (très faible pour certains départements, de l'ordre de 40% pour d'autres) pour comprendre qu'il y a aujourd'hui nécessité à poursuivre un travail de réflexion sur ce thème. En 1991 déjà, l'étude sur le placement familial de l'aide sociale à l'enfance (Cébula, Horel 1994) soulignait ce problème puisque, sur 42 départements, on enregistrait 17145 demandes d'agrément déposées et 2038 refus, soit un taux de refus de l'ordre de 12%. Ce taux peut-il être considéré comme une moyenne nationale dont l'amplitude serait variable selon les départements ? Quelle politique de service, quels arguments justifieraient les écarts repérés ? Telles sont les questions posées par l'agrément.

D'autre part, l'agrément est une étape, un palier ; ce n'est nullement la ligne

d'arrivée, la certitude d'être demain professionnalisé. Entre l'agrément et le recrutement, entre le recrutement et l'accueil de l'enfant, le temps s'écoule de manière variable. Ce temps qui, souvent, interroge les assistantes maternelles sur leurs compétences, sur la perception que les services ont d'elles ("pourquoi Madame X a t-elle déjà un enfant placé et moi non, alors que mon agrément est plus ancien ?").

En 1991, les services d'aide sociale à l'enfance recrutent 80% des assistantes maternelles agréées pour l'accueil à titre permanent, chiffre qui illustre la hauteur de l'enjeu. Pour chaque département, une part importante de la qualité de l'accueil de l'enfant se joue en amont du placement, dans l'agrément et le recrutement, et donc dans la capacité des services à affiner leurs outils d'évaluation.

bibliographie

Cébula J.C., Horel C. "Le placement familial de l'aide sociale à l'enfance", édition du Service de l'Information et de la Communication du Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de la Ville, 1994

Epstein J. "La nourrice idéale", in L'école des parents, novembre 1997

L'accueil familial en revue, "l'agrément", n° 5, juin 1998, édition IPI