



qu 009

**Convictions religieuses d'une famille d'accueil et exercice professionnel :  
quelle compatibilité ?  
Lorsque s'imbriquent sphères privée et professionnelle...**

**La question adressée au CNAD**

*Nous souhaitons vous soumettre nos interrogations dans la situation ci-jointe exposée par l'un de nos directeurs, concernant la compatibilité de la pratique religieuse d'une famille accueillant des mineurs avec l'action éducative qui leur est confiée et les valeurs de notre association.*

**RAPPEL :**

*L'association a pour but de " protéger, aider et éduquer des mineurs et de jeunes adultes..."  
art.1 des statuts : "L'action de l'association s'exerce en dehors de toute préoccupation politique, philosophique ou confessionnelle, uniquement dans l'intérêt des mineurs et jeunes adultes qu'elle prend en charge"*

*art.2 des statuts : « La loi et la charte des droits et libertés de la personne accueillie nous imposent de respecter les droits et libertés des personnes suivies ou accueillies et de leurs parents s'agissant des mineurs. Notamment « les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services »*

*art.11 de la charte : « Les pratiques éducatives des personnels salariés de l'association, outre le respect des droits des personnes, doivent favoriser la structuration, le développement de la personnalité de chaque jeune suivie ou accueillie, sa socialisation en même temps que permettre l'émergence de ses potentialités, de ses ressources, de son autonomie, et de sa prise de responsabilité. »*

*Considérant qu'une expérience spirituelle peut y participer, mais qu'en aucun cas elle ne doit devenir aliénante et compromettre l'ouverture sur le monde, le rapport à l'autre, la liberté de conscience, l'esprit critique chez des personnes en devenir que sont les enfants ou les adolescents compte tenu de leur malléabilité et de leur perméabilité, jusqu'où pouvons-nous accepter le droit à la pratique religieuse des personnels salariés de l'association dès lors que l'exercice de ce droit peut compromettre la mission qui leur est confiée ?*

Suit l'exposé de la situation de deux jeunes confiés dans la même famille d'accueil.

## **ANALYSE DE LA SITUATION**

A partir de la description de la situation éducative de deux jeunes (14 et 16 ans) placés dans une famille d'accueil depuis plusieurs années, des responsables du suivi de ce placement, sollicitent l'avis du CNAD au sujet de questions très liées que l'on peut résumer ainsi :

- Quelle est la limite à l'éducation et aux pratiques religieuses d'une famille d'accueillants familiaux salariés de l'association ?
- Quelle est la place de la parole des jeunes, et de leur famille, dans l'acceptation - ou le refus - de ce type d'éducation ? L'acceptation du jeune et de sa famille justifie-t-elle une absence d'intervention ? Le refus nécessite-t-il un retrait du jeune de cette famille ?
- De façon plus générale quelle est la compatibilité de pratiques religieuses assidues chez des salariés avec les principes de laïcité de l'association ?

- **Que nous apporte le droit sur ces questions ?**

- ***pour ce qui concerne l'enfant :***

- l'article 3 de la convention internationale des droits de l'enfant : « dans toutes les décisions concernant les enfants...l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale » ;
- l'article 14 « les états parties respectent le droit de l'enfant à la liberté de pensée, de conscience et de religion » ;
- la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale prévoit le plein exercice pour les usagers des droits fondamentaux ; l'article L 311-3 du CASF précise : « L'exercice des droits et des libertés individuelles est garanti à toute personne prise en charge par les établissements et services sociaux et médico-sociaux ». La charte des droits et des libertés de la personne accueillie traite dans son article 1 du principe de non-discrimination « nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine... de ses convictions notamment religieuses... » ; il est complété par l'article 11 sur le droit à la pratique religieuse « les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances convictions et opinions ».

- ***pour ce qui concerne les parents :***

l'article 14 de la convention des droits de l'enfant stipule dans son deuxième alinéa : « les états parties respectent le droit et le devoir des parents ou le cas échéant des représentants légaux de l'enfant de guider celui ci dans l'exercice du droit mentionné (liberté de religion), d'une manière qui corresponde au développement de ses capacités » ;

- ***pour les accueillants :***

Leur liberté de culte doit être respectée aussi bien dans le cadre de la procédure d'agrément prévue par le décret n°92-1051 du 29 septembre 1992 que dans celui d'une embauche (principe de non-discrimination prévu par le code pénal). La référence aux principes de laïcité de l'association ne s'applique donc que dans le cadre strict de l'activité professionnelle.

Ainsi les différents textes expriment tous la liberté de croyance religieuse pour tous les acteurs (et bénéficiaires) de l'action sociale mais il faut signaler que le devoir de guider l'enfant dans ce processus est réservé aux parents ou aux responsables légaux ; les autres acteurs doivent permettre simplement la possibilité d'exercer ce droit. Rappelons que le décret sur l'accueil de l'enfant prévoit des « conditions propres à assurer son développement physique, intellectuel et affectif » ; le développement d'une conviction spirituelle n'est pas prévu.

L'article 1 de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels ou familiaux peut être lue de la même manière : « la politique de la petite enfance a pour but de favoriser le développement physique et psychique de l'enfant, de permettre son épanouissement et de garantir son bien être. Elle doit prendre en compte son environnement familial. Les modes de garde proposés doivent respecter ces principes »

- **Que nous apportent les références déontologiques :** références déontologiques du CNRD et références déontologiques de l'ANPF (Association nationale des placements familiaux) telles que mises à jour respectivement en 2004 et 2005?

L'assistant familial, dont la loi de 2005 a réaffirmé le statut de professionnel et a précisé la place au sein d'une équipe pluridisciplinaire, doit situer son activité comme celle, d'une part, d'un acteur social : art.1-3 des références du CNRD : « au-delà des compétences et responsabilités spécifiques à leur statut, employeurs, employés et bénévoles sont tous des acteurs de l'action sociale » ; d'autre part d'un technicien : art.2 des références de l'ANPF : « le placement familial quels que soient les liens qu'il crée, relève d'une intervention professionnelle. Il s'inscrit dans un cadre légal de respect des droits de l'enfant, du Code de la famille, du droit des personnes de leur histoire et de leur identité » ; enfin, art.3 des références de l'ANPF : « le placement familial relève du professionnalisme et se doit de répondre à des exigences de qualité, de technicité et de compétence ».

Cette situation amène plusieurs conséquences : s'il possède un espace de décision personnelle (art. 3-6 des références du CNRD), celui ci est limité par des contraintes :

- le respect de l'utilisateur : « il s'engage à respecter l'histoire et l'autonomie de l'utilisateur »(art 3-1 réf CNRD) ;
- le respect du projet individuel de l'utilisateur (art. 1-8 références du CNRD) ;
- le respect de la mission dévolue et de l'objectif premier de l'intervention éducative ; en particulier : « Il vise au maximum à l'épanouissement personnel et à l'acquisition de normes et de valeurs débouchant à terme sur des notions d'autonomie, d'insertion, de capacité de choix personnel et de sens des responsabilités individuelle et sociale » (art.2-10 de l'ANPF) ;
- le respect du projet institutionnel : art. 1-8 références du CNRD et art.1-4 de l'ANPF : « Tout acteur engagé dans le placement participe à la mission spécifique confiée au service, telle qu'elle est définie par le projet institutionnel. De plus il inscrit son action dans le cadre du projet individuel concernant l'utilisateur, défini avec lui et les différents partenaires et articulé au contrat d'accueil ».

Ces contraintes s'expriment dans l'application de l'art. 1-1 des références de l'ANPF : « Le placement familial n'est pas une fin en soi mais une réponse à réévaluer régulièrement en terme de dynamique de projet ».

L'engagement personnel de l'assistant familial (comme de tout autre intervenant) est donc tempéré par la nécessité d'une instance tierce : équipe pluridisciplinaire qui fait respecter le projet de l'utilisateur et a un rôle de régulation des relations entre les acteurs (art. 3-14 et 3-15 des références de l'ANPF), mais également cadre institutionnel associatif qui, outre sa fonction d'employeur (qui justifie un rapport hiérarchique) est le garant du projet de service qui engage tous les acteurs. C'est le sens de l'article 3 de l'ANPF « Ce travail est l'œuvre d'une équipe pluri professionnelle garante du sens du travail collectif et des engagements individuels. Il s'exerce sous la responsabilité d'un service ou d'une institution »

La rédaction de la question ne permet pas de repérer ici le rôle joué par ces différents équipements administratifs ou humains. Il semble par contre que les réflexions sur les valeurs aient pris une place majeure.

- **La référence aux valeurs**

Rappelons que les valeurs sont des croyances qui se déclinent en discours, attitudes, comportements ou actes ; la valeur « spiritualité » est discutable car celle-ci reflète plus une conception du monde, de son organisation et de sa finalité qu'une vision de la manière de s'y comporter et de « vivre bien ». Les discussions sur le rôle de la spiritualité nous semblent donc ne pas avoir un potentiel heuristique dans cette situation.

Les valeurs de base telles que nous pouvons les percevoir dans la relation des faits mettent en avant principalement des principes de dépassement de soi et de continuité (bienveillance, conformité, sécurité, relation au pouvoir..) au sein de la famille d'accueil, aux dépens de principes d'ouverture au changement, et d'affirmation de soi (autonomie, stimulation, hédonisme..). Les assistants familiaux étant porteurs prioritairement des valeurs collectives et de sécurité, les équipes plus attachées à l'intérêt individuel et à la prise de risque liée à l'autonomie. Nous ne savons s'il y a eu discussion sur ces principes ou simple affirmation de positions personnelles. Une réflexion sur la possible « hiérarchisation » des valeurs a-t-elle pu avoir lieu ?

Au-delà, l'intérêt est de percevoir quelles ont été les conséquences pratiques pour les jeunes accueillis. Les valeurs des adultes pour respectables quelles soient ne prennent de sens que dans la pragmatique. Le respect des convictions ne vaut pas acceptation de toutes les attitudes éducatives qui en résultent. Ce recentrage de la réflexion permet de ne pas l'organiser sur les intentions mais sur les réalisations et de la resituer dans le cadre d'obligations particulières et non générales. Le cadre étant le respect de la loi (art. 1 de la loi 2005-706 du 27 juin 2005 déjà cité), celui des références déontologiques, celui du projet de service, et du projet individuel.

C'est en fonction de ces éléments que doivent être évalués, d'une part la situation du jeune, d'autre part son état de développement et son état de bien-être.

La non-opposition aux principes éducatifs est un élément à prendre en compte mais elle doit aussi être interrogée : y-a-t-il possibilité psychologique ou morale de s'opposer ? Quels ont été les outils d'évaluation des actions entreprises et de leurs effets sur les jeunes car certains termes de la question sont inquiétants : « *aspect sectaire, pensée totalitaire, pression...* » ?

Quel est l'avis de l'équipe pluridisciplinaire sur l'autonomie psychique de la jeune, faut-il avoir recours à un avis extérieur ? Faut-il permettre aux jeunes de se confronter à

d'autres modes de vie, de pensée, afin de les ouvrir à l'existence d'autres valeurs et leur permettre d'accéder à une pensée autonome pour opérer des choix réels ?

## **AVIS**

1- Les possibilités de conviction et de pratiques religieuses chez des salariés d'une association laïque sont protégées par les textes législatifs. Il y a nécessité cependant de dissocier pratique religieuse dans un cadre privé et exercice professionnel.

Si le choix de l'engagement religieux appartient à l'enfant, la responsabilité des modalités d'éducation et de pratique religieuses pour des enfants accueillis est réservée à ses parents ou représentants légaux.

Les acteurs sociaux (ici accueillants familiaux) doivent donc différencier ce qui relève de leurs croyances spécifiques et ce que permet l'exercice professionnel dans le respect des droits de chacun.

2- Le champ d'intervention du travailleur social est précisé par des textes administratifs et techniques : projet de service, projet individuel de l'enfant.

L'intervenant doit donc respecter ces documents ; son action individuelle et son autonomie d'action sont également tempérées par un travail en commun en équipe pluridisciplinaire et par des valeurs partagées en groupe.

3- Le respect de la parole du jeune accueilli doit s'entendre également plus largement par le respect de l'usager, de son histoire personnelle, de son environnement familial et des valeurs de celui-ci, dans ses convictions.

4- L'ensemble de ces contraintes justifie la pratique d'une évaluation continue :

- des actions entreprises en fonction des responsabilités de chacun : enfant, parents, représentants légaux et administratifs, équipe pluridisciplinaire, accueillants familiaux ;
- des actions en fonction des besoins et des attentes des usagers.

Cette évaluation s'impose même si les usagers ou leurs parents paraissent accepter ou sont satisfaits de la situation proposée.

L'ensemble de ces propositions peut entrer dans le cadre d'actions de formation (prévues par les références déontologiques : Art. 3-3,3-4,3-5) mais doit bénéficier également d'un traitement par les outils institutionnels.