

La formation des parents d'accueil au Québec. Premier portrait provincial

Foster Parent Training in Quebec. First Provincial Overview

Marie-Pierre Joly, Marie-Andrée Poirier, Véronique Noel, Vanessa Fortier-Jordan and Sherlyn Louis-Jacques

Volume 51, Number 3, 2022

Des communautés bienveillantes pour soutenir le bien-être des enfants et des familles

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1093882ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1093882ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue de Psychoéducation

ISSN

1713-1782 (print)

2371-6053 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Joly, M.-P., Poirier, M.-A., Noel, V., Fortier-Jordan, V. & Louis-Jacques, S. (2022). La formation des parents d'accueil au Québec. Premier portrait provincial. *Revue de psychoéducation*, 51(3), 125–147. <https://doi.org/10.7202/1093882ar>

Article abstract

*The importance of training foster parents in the context of youth protection is no longer disputed. However, in Quebec, since the Act respecting the representation of resources (ARR) modified the framework that governs training, there is no clear picture of foster parent training. **Objectives.** The purpose of this study was to describe the structure and provision of training in Quebec and to identify the training needs of foster parents, the factors associated with their participation, and the issues affecting the quality of the training offered. **Methodology.** Semi-structured interviews were conducted with key individuals who sit on the consultation bodies that oversee the training: foster parents who represent their foster family associations, managers of youth protection institutions and representatives of the Ministry of Health and Social Services (N=34). These interviews were the subject of a thematic analysis. **Results.** The study found that the training offered was limited in meeting the training needs of foster parents. Several factors likely to encourage participation have been identified, such as varied and concrete training content; concerted and personalized recruitment; procedures that encourage work-family balance; the use of training as a resourcing opportunity. The framework for training, ensconced in a union system, poses several challenges, particularly because it generates significant disparities in regional training offerings. The importance of developing a uniform, structured and rigorous training curriculum is stressed.*

La formation des parents d'accueil au Québec. Premier portrait provincial

Foster Parent Training in Quebec. First Provincial Overview

M.-P. Joly^{1,2}

M.-A. Poirier²

V. Noel¹

V. Fortier-Jordan²

S. Louis-Jacques²

¹. Institut universitaire jeunes en difficulté, Centre intégré universitaire du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

². École de travail social, Université de Montréal

Résumé

L'importance de la formation des parents d'accueil en contexte de protection de la jeunesse n'est plus à démontrer. Pourtant, au Québec, depuis que la Loi sur la représentation des ressources (LRR) a modifié les structures qui encadrent la formation, il n'existe pas de portrait clair de la formation des parents d'accueil. **Objectifs.** La présente étude vise à décrire la structure et l'offre de formation québécoises et à identifier les besoins de formation des parents d'accueil, les facteurs associés à leur participation et les enjeux affectant la qualité de l'offre de formation. **Méthodologie.** Des entrevues semi-dirigées ont été réalisées avec des informateurs-clé siégeant sur les instances de concertation qui encadrent la formation : parents d'accueil qui représentent leur associations de familles d'accueil, gestionnaires des établissements de protection de la jeunesse et représentants du ministère de la santé et des services sociaux (N=34), dont le contenu a été soumis à une analyse thématique. **Résultats.** L'étude révèle que l'offre de formation répond de manière limitée aux besoins de formation des parents d'accueil. Plusieurs facteurs susceptibles de favoriser la participation sont identifiés tels que : des contenus de formations variées et concrets; un recrutement concerté et personnalisé; des modalités favorisant la conciliation travail-famille; et l'utilisation des formations à titre d'occasion de ressourcement. La structure qui encadre la formation, enchâssée dans la structure syndicale, pose plusieurs enjeux, notamment parce qu'elle génère d'importantes disparités dans les offres de formations régionales. L'importance de développer un cursus de formation uniforme, structuré et rigoureux est soulignée.

Mots-clés : famille d'accueil, protection de l'enfance, formation, professionnalisation

Abstract

The importance of training foster parents in the context of youth protection is no longer disputed. However, in Quebec, since the Act respecting the representation of resources (ARR) modified the framework that governs training, there is no clear picture of foster parent training.

Correspondance :

Mme Marie-Pierre Joly
Institut universitaire jeunes en difficulté,
Centre intégré universitaire du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal,
1001 Boulevard de Maisonneuve Est
Montréal (Québec) H2L 4P9
marie-pierre.joly.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca

Objectives. *The purpose of this study was to describe the structure and provision of training in Quebec and to identify the training needs of foster parents, the factors associated with their participation, and the issues affecting the quality of the training offered. Methodology.* *Semi-structured interviews were conducted with key individuals who sit on the consultation bodies that oversee the training: foster parents who represent their foster family associations, managers of youth protection institutions and representatives of the Ministry of Health and Social Services (N=34). These interviews were the subject of a thematic analysis. Results.* *The study found that the training offered was limited in meeting the training needs of foster parents. Several factors likely to encourage participation have been identified, such as varied and concrete training content; concerted and personalized recruitment; procedures that encourage work-family balance; the use of training as a resourcing opportunity. The framework for training, ensconced in a union system, poses several challenges, particularly because it generates significant disparities in regional training offerings. The importance of developing a uniform, structured and rigorous training curriculum is stressed.*

Keywords: foster care, child protection, training, professionalization

Introduction

Au Québec, selon la Loi sur la protection de la jeunesse, tous les efforts doivent être mis en place pour permettre aux enfants de demeurer dans leur milieu familial. Toutefois, un nombre important d'enfants vivra un placement en milieu substitut au cours de leur trajectoire dans les services de protection de la jeunesse (PJ) en raison de situations qui compromettent leur sécurité ou leur développement. Lorsque le placement est nécessaire, la famille d'accueil (FA) est le milieu de vie le plus souvent privilégié. En effet, lorsqu'un enfant doit être hébergé hors de sa famille d'origine, il est confié à une famille d'accueil dans environ 60 % des cas (Directeurs de la protection de la jeunesse/directeurs provinciaux, 2019). Au Québec, on reconnaît à titre de famille d'accueil « [...] une ou deux personnes qui accueillent à leur lieu principal de résidence [...] des enfants en difficulté qui leur sont confiés par un établissement public afin de répondre à leurs besoins et de leur offrir des conditions de vie favorisant une relation de type parental dans un contexte familial » (Gouvernement du Québec, 2021b, p.119). Au-delà de cette définition générale, les familles d'accueil se divisent en trois catégories. **1) La famille d'accueil régulière (FAR)** peut accueillir jusqu'à neuf enfants qui ont un besoin d'hébergement (Ministère de la santé et des services sociaux [MSSS], 2014). **2) La famille d'accueil de proximité (FAP)** diffère de la famille d'accueil régulière dans la mesure où le parent d'accueil est une personne ayant un lien significatif avec l'enfant, par exemple un grand-parent, un oncle, une tante ou une personne proche de la famille. Lors du retrait de l'enfant de son milieu, ce type de famille d'accueil doit toujours être privilégié avant de recourir à une famille d'accueil régulière. **3) La famille d'accueil de type Banque-mixte (FABM)** reçoit des enfants généralement très jeunes (âgés entre 0 et 2 ans) et considérés à haut risque d'abandon ou de délaissement, en raison de difficultés majeures dans son milieu d'origine. Ainsi, les parents d'accueil Banque-mixte ont une motivation d'adoption, mais doivent être prêts à vivre avec le statut de famille d'accueil pendant la clarification du projet de vie. (Châteauneuf et Lessard, 2015).

Pour l'ensemble de ces familles d'accueil, les conditions d'exercice de leur rôle et les relations de travail avec les établissements ont été bouleversées avec l'entrée en vigueur de la Loi sur la représentation des ressources (LRR - Gouvernement du Québec, 2021a) en 2009. L'adoption de cette loi confère aux parents d'accueil le droit de se regrouper, d'être représentés et de négocier une entente collective pour faire valoir leurs intérêts. Ainsi, depuis l'adoption de cette loi, les parents d'accueil de chaque région administrative votent à tous les quatre ans pour choisir leur association représentative. À l'heure actuelle, trois associations se partagent la représentation des régions : la Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec (FFARIQ) représente huit (8) régions; l'Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (ADREQ) représente cinq (5) régions; et la Centrale des syndicats nationaux (CNS) représente trois (3) régions. Ces associations ont le mandat de négocier une entente collective avec le Ministère de la santé et des services sociaux, d'en assurer l'application et de défendre les droits et les intérêts des parents d'accueil dans les régions qu'elles représentent.

La LRR a eu des effets importants sur la formation : alors que par le passé, les établissements de santé et de services sociaux avaient la responsabilité de former les parents d'accueil, cette responsabilité est maintenant assumée conjointement par les associations représentatives d'une part et les établissements de santé et de services sociaux d'autre part. Depuis ce changement important, aucun portrait de la formation offerte aux parents d'accueil au Québec n'a été effectué; or, lors des audiences de la Commission spéciale sur la protection de la jeunesse et les droits des enfants (CSDEPJ) tenues au Québec, plusieurs acteurs des milieux cliniques (parents d'accueil, intervenants) et scientifiques ont soulevé le manque d'accompagnement et de formation des parents d'accueil, et ce, dans les différentes régions du Québec (CSDEPJ, 2021). Pourtant, l'importance de la formation est reconnue dans les écrits scientifiques sur le sujet. Cet état de situation est à l'origine du présent projet, qui a permis de se pencher sur la question de la formation des familles d'accueil au Québec pour une première fois depuis la LRR.

État des connaissances

Le rôle des parents d'accueil est complexe : bien qu'ils ne soient ni le parent biologique ni le parent légal, ils ont le mandat d'offrir aux enfants placés un environnement familial pour qu'ils y poursuivent leur développement. Considérant ce mandat, il n'est pas surprenant de constater que les parents d'accueil sont confrontés à plusieurs défis liés à l'exercice de leur rôle (Barnett et al., 2018; Lee et al., 2016; Miller et al., 2019), ceux-ci étant notamment liés à la grande vulnérabilité des enfants placés, aux relations avec les parents d'origine ainsi qu'à la collaboration avec l'organisation et les intervenants de la protection de la jeunesse. La vulnérabilité des enfants confiés aux familles d'accueil est associée à leur vécu avant le placement et à leur histoire de maltraitance, mais également aux difficultés engendrées par leur expérience de placement (Lotty et al., 2020). En raison de cette vulnérabilité, ils sont à risque de présenter des besoins plus importants que les enfants de la population générale en ce qui a trait à leur cheminement académique, leur santé mentale, leurs relations sociales et la gestion de leurs comportements (De Wilde et al., 2019; Fergeus et al., 2017; Vicary, 2015).

Un autre défi important est lié aux contacts avec les parents d'origine ou, du moins, à la collaboration lors de la mise en place et du bon déroulement des contacts parent-enfant (Barnett et al., 2018; Châteauneuf et al., 2018; Salas Martinez et al., 2016; Vanderfaillie et al., 2020). Finalement, les défis les plus importants soulignés par les parents d'accueil sont ceux liés à la collaboration avec l'organisation et les intervenants de la protection de la jeunesse (Barnett et al., 2018; Miller et al., 2019; Turcotte et al., 2008; Vanderfaillie et al., 2020). Plusieurs études mentionnent l'impact du manque d'accessibilité ou de disponibilité des intervenants sur le soutien disponible (Boyer et Noël, 2018; Hayes et al., 2015; Joly, 2013; Piel et al., 2017) et la réticence des parents d'accueil à demander de l'aide par crainte d'être jugés ou encore d'être victimes de représailles pouvant aller jusqu'au retrait de leur mandat de famille d'accueil (Boyer et Noël, 2018; Miller et al., 2019). Les parents d'accueil sont également confrontés à la complexité des systèmes de protection dont les politiques et les procédures manquent de fluidité (Cooley et al., 2019).

Les études recensées soulignent que l'impact de ces défis dans la vie des parents d'accueil doit être considéré à la lumière des conditions d'exercice de leur rôle, notamment la présence de soutien formel et informel (Adams et al., 2018), l'accès à des ressources diversifiées pour l'enfant placé et la famille d'accueil (Ahn et al., 2018; Barnett et al., 2018; Shklarski, 2019), mais également la disponibilité et la qualité de la formation qui leur est offerte (Barnett et al., 2018; Day et al., 2018). En effet, pour faire face à ces nombreux défis, les écrits scientifiques sont unanimes : les parents d'accueil doivent bénéficier d'une formation adéquate qui correspond à leurs besoins et ce, autant avant l'arrivée du premier enfant que tout au long de leur parcours de famille d'accueil (Benesh et Cui, 2017; Kaasbøll et al., 2019; Vanderwill et al., 2021). Les parents d'accueil qui ont reçu de la formation considèrent avoir de meilleures connaissances, de plus grandes habiletés parentales et déclarent se sentir plus compétents pour exercer leur rôle. Ils rapportent également moins de difficultés dans les relations avec les parents d'origine et moins de comportements difficiles chez les enfants placés. De plus, la formation des parents d'accueil serait associée à une satisfaction accrue dans leur rôle, à une meilleure rétention et à plus grande stabilité des placements (Benesh et Cui, 2017; Kaasbøll et al., 2019; Vanderwill et al., 2021).

L'approche de formation la plus courante est d'offrir une formation pré-accueil pour les futurs parents d'accueil ainsi qu'une formation continue pour l'ensemble des parents d'accueil. Elle a principalement pour objectifs d'outiller les futurs parents d'accueil afin de leur permettre de s'orienter dans les services de protection et de développer des habiletés de base afin d'assumer leur rôle (Benesh et Cui, 2017). Pour leur part, la majorité des programmes de formation continue visent le développement d'habiletés parentales, la capacité des parents d'accueil de répondre aux besoins d'enfants présentant des besoins particuliers et le développement d'une démarche réflexive afin de les aider à développer des stratégies pour faire face à leurs propres émotions et pour développer leur réseau de soutien (Benesh et Cui, 2017). Les programmes de formation continue sont essentiels afin d'outiller les parents d'accueil face aux défis qu'ils rencontrent (Kaasbøll et al., 2019). Un grand nombre de programmes de formation (pré et continu) est utilisé et le contenu peut varier grandement. Les programmes les plus connus sont le *Model Approach to Partnerships in Parenting Group Preparation (MAPP)*,

le *Foster Parent Resources for Information, Development, and Education (PRIDE)* et le *Keeping Foster Parents Supported Through Training (KEEP)* (Salazar et al., 2020). Malgré la présence de nombreux programmes de formation, Benesh et Cui (2017) ainsi que Salazar et al. (2020) soulignent que leurs évaluations rigoureuses sont limitées, ce qui amène de nombreuses associations ou services de protection à développer leur propre curriculum de formation. Ces auteurs soulignent que ce développement se fait souvent sans ancrage théorique clair, sans appui sur des connaissances scientifiques des besoins de formation des parents d'accueil ainsi que sur les stratégies efficaces de formation.

Pour le parent d'accueil, offrir des soins de qualité aux enfants placés demande plus qu'une connaissance du rôle de parent et du développement normal de l'enfant (Murray et al., 2011). En effet, selon une revue systématique portant sur les besoins de formation des parents d'accueil (Kaasbøll et al., 2019), ces derniers ont des besoins multiples : la parentalité avec des enfants qui ont des besoins spéciaux, l'attachement, le trauma complexe, les troubles neurodéveloppementaux, l'aspect ethnoculturel, le conflit de loyauté et les aspects spécifiques au rôle de parent d'accueil (notamment la prévention de l'épuisement professionnel). À cette liste, s'ajoutent le besoin de formation sur la collaboration avec les parents d'origine et les contacts parents-enfants, tels que mentionnés par des parents d'accueil rencontrés par Murray, et al. (2011).

Plusieurs études soulignent les facteurs qui influencent la participation des parents d'accueil à la formation (voir Kaasbøll et al., 2019; Salazar et al., 2020). Elles font entre autres état des enjeux de conciliation familiale (manque de temps, accès à du gardiennage), un manque de soutien financier et des difficultés liées au transport pour les familles d'accueil en milieu rural. Au-delà de ces facteurs, les parents d'accueil ayant participé à ces études mentionnent qu'afin de favoriser leur participation, l'important est d'offrir des formations qui tiennent compte de leur réalité quotidienne, qui proposent des contenus accessibles ancrés dans leur réalité et qui laissent une place importante à la discussion de situation concrète. À la lumière du contexte québécois actuel et des connaissances disponibles sur la formation des parents d'accueil, une démarche de recherche a été entreprise afin de faire un état de situation de la formation des familles d'accueil au Québec.

Objectifs

Ce projet poursuit quatre objectifs. Le premier vise à **(1)** décrire la structure de formation en place depuis la LRR et l'offre de formation disponible pour les parents d'accueil. Les trois objectifs suivants s'intéressent à la perspective d'informateurs-clés qui occupent une position stratégique dans la structure de formation mise en place afin de mieux comprendre **(2)** les principaux besoins de formation des parents d'accueil **(3)** les facteurs associés au taux de participation et **(4)** les enjeux ayant un effet sur la qualité de l'offre de formation. Ce projet a été réalisé en partenariat avec l'Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (ADREQ) et la Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec (FFARIQ). La CSN, qui est la troisième association représentative de famille d'accueil au Québec, a été invitée à se joindre au projet afin d'avoir une représentativité de l'ensemble des régions, mais l'offre a été déclinée.

Méthode

Pour atteindre ces objectifs, trois sources d'information ont été privilégiées. Dans un premier temps, des entrevues semi-directives ont été effectuées auprès d'informateurs-clés impliqués dans les instances de concertation locales et nationales qui encadrent la formation¹. Trois catégories distinctes d'informateurs ont été rencontrés : 1) des parents d'accueil siégeant sur les instances locales (qui occupent un rôle de représentant des associations représentatives de famille d'accueil); 2) des intervenants ou gestionnaires des établissements de protection de la jeunesse siégeant sur les instances locales (qui occupent un rôle de représentant des établissements) et 3) des représentants des associations de famille d'accueil et des représentants du Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) siégeant au niveau national. Leurs rôles stratégiques dans les différentes instances ainsi que leurs connaissances approfondies de la réalité étudiée ont motivé ce choix, qui s'inscrit en cohérence avec la visée descriptive du projet. Le présent projet n'avait pas de visée comparative entre les perspectives des informateurs-clé; toutefois, les thèmes ayant été abordés plus spécifiquement par l'une ou l'autre des catégories d'informateur sont identifiés dans la section « Résultats ». Dans un deuxième temps, les informateurs-clés provenant des associations représentatives de familles d'accueil ont été invités à fournir un bilan détaillé des formations offertes dans chacune des régions du Québec pour les années 2018-19 et 2019-20. Finalement, pour compléter la description de la structure de formation, les documents suivants ont été consultés : la LRR, le Cadre de référence RI-RTF (MSSS, 2014), les trois ententes collectives (FFARIQ, ADREQ et CSN) ainsi que les trois orientations en matière de formation et de perfectionnement (FFARIQ, ADREQ, CSN).

Les invitations à participer à la recherche ont été acheminées aux informateurs-clés potentiels avec l'aide des présidents.es des deux associations représentatives (FFARIQ et ADREQ), les gestionnaires responsables du secteur des familles d'accueil à l'enfance dans chacun des CISSS et CIUSSS et les directeurs concernés au MSSS. L'invitation transmise présentait les objectifs de la recherche et la participation attendue et les personnes intéressées étaient invitées à contacter la chercheuse principale par courriel afin de planifier un moment pour la réalisation de l'entrevue. Les entrevues ont été réalisées à distance par le biais des plateformes Zoom ou Teams. Chaque participant devait prendre connaissance du formulaire de consentement avant l'entrevue et fournir un consentement verbal au moment de débiter, l'enregistrement audio-vidéo en faisant preuve. Un guide d'entrevue semi-dirigée a été utilisé et a permis d'aborder les thèmes suivants : la structure de formation depuis l'entrée en vigueur de la LRR, l'offre de formation actuelle, les défis et enjeux en lien avec la formation des FA, les particularités régionales et finalement, les besoins de formation. Certaines questions sur la structure nationale de formation ont été ajoutées pour les informateurs-clé siégeant sur les instances nationales de concertation. La durée des entrevues variait de 30 à 60 minutes. Chaque entrevue a été enregistrée sur un support audio numérique avec le consentement des participants, puis a été transcrite intégralement.

¹ La composition et les mandats de ces instances sont présentés dans le premier volet de la section résultats.

Un total de 34 entrevues a été réalisées. Parmi eux, des représentants des établissements (CISSS et CIUSSS) (N=16), soit un pour chaque région administrative du Québec; des représentants des associations locales de familles d'accueil (N=14), qui représentaient onze régions administratives sur seize; et des représentants des comités nationaux de concertation et de suivi de l'entente (N=4, deux représentants du ministère et deux représentants des associations de familles d'accueil).

Le contenu des entrevues a été soumis à une analyse de contenu thématique en suivant les étapes proposées par Braun et Clarke (2006) soit le codage libre, la classification des unités de sens, la création de catégories et de sous-catégories, l'élaboration des thèmes et finalement, la présentation des résultats. Les données ont été analysées par trois membres de l'équipe de recherche. Pour assurer la validité interne, des échanges entre les membres de l'équipe ont été réalisées à différents moments au cours du processus d'analyse. Ces échanges ont permis d'atteindre un consensus dans l'identification des thèmes et leurs descriptions.

À la suite de l'entrevue, les informateurs-clés dans chacune des régions administratives (niveau local) étaient invités à compléter un outil permettant de documenter les formations dispensées dans leur région pour les années 2018-19 et 2019-20. L'outil utilisé visait à recueillir certaines informations pour chaque formation dispensée (nom de la formation, caractère obligatoire ou non, lieu, horaire, nombre de participants), mais aussi pour les formations ayant dû être annulées en cours d'année (nom de la formation, raisons de l'annulation). Seules trois régions sur 16 ont été en mesure de compléter les informations demandées pour les années 2018-19 et 2019-20. Vu ce faible taux de réponse de la part des régions, le MSSS a été sollicité et a pu fournir un tableau-synthèse indiquant les formations dispensées dans chaque région, à partir duquel un portrait partiel pour l'année 2019-20 a pu être effectué.

Ce projet de recherche a tout d'abord reçu l'approbation du comité d'éthique de la recherche (CÉR) du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. Par la suite, le projet a reçu l'approbation des autres CISSS et CIUSSS du Québec à la suite d'une évaluation de convenance institutionnelle de chacun des milieux impliqués.

Résultats

Les résultats de la démarche de recherche seront exposés en quatre volets, qui correspondent aux quatre objectifs de recherche. Le premier volet présente la structure et l'offre de formation. Le deuxième présente les besoins de formation identifiés par les informateurs-clés et la capacité de l'offre de formation actuelle à y répondre. Le troisième s'intéresse aux facteurs qui influencent la participation. Finalement, le quatrième volet recense certains enjeux qui influencent la qualité de la formation offerte².

1. La structure et l'offre de formation

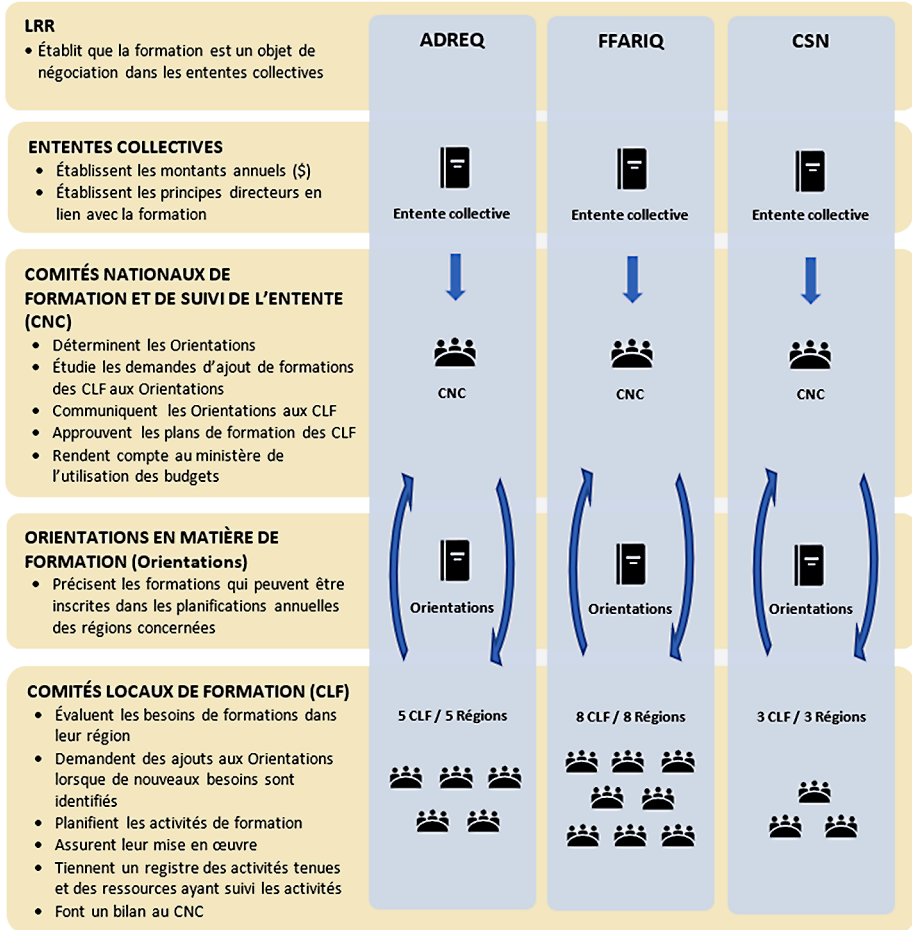
Tel que mentionné précédemment, l'adoption de la LRR (2009) a modifié la structure encadrant l'offre de formation aux familles d'accueil en l'enchaînant dans la structure syndicale. Les montants alloués à la formation ainsi que les grands principes qui régissent la structure de formation font l'objet de discussion lors de la négociation des ententes collectives (Art. 33.2, LRR). Bon an mal an, le montant alloué à la formation est de 650 \$ par FA annuellement. En ce qui a trait aux principes, les trois ententes collectives mettent de l'avant l'importance de la formation en mentionnant « que le caractère humaniste et la qualité des services destinés aux usagers est prioritaire et que le développement d'une culture de formation continue en constitue le pivot » (Art 4-1.00 des ententes collectives). On y précise également que la formation est une responsabilité de la ressource et que la conception et l'élaboration des programmes de formation et de perfectionnement doivent être respectueuses des orientations ministérielles, du cadre de référence RI-RTF (MSSS, 2014) et adaptées à la réalité des familles d'accueil. Puisque les trois associations représentatives ont négocié des ententes collectives distinctes avec le MSSS, trois structures de formation similaires mais indépendantes les unes des autres encadrent actuellement la formation des parents d'accueil au Québec. Deux niveaux de gouvernance collaborent pour mettre en place les offres de formation dans chaque région : un niveau local et un niveau national. La **figure 1** illustre ce fonctionnement.

Le comité national de concertation et de suivi de l'entente collective

Pour chacune des associations de familles d'accueil (ADREQ, CSN ou FFARIQ), un comité national de concertation et de suivi de l'entente collective (CNC) est mis en place. Le CNC est paritaire, au sens où il est composé d'un nombre égal de représentants du Ministère et de représentants des associations de familles d'accueil. Dans la perspective de la formation, les mandats de ce comité sont les suivants : définir les *Orientations, priorités et critères en matière de formation continue* (ci-après : Orientations); étudier les demandes d'ajout des Comités locaux de formation (CLF – l'instance locale de concertation en matière de formation) aux Orientations et communiquer annuellement les ajustements aux CLF; s'assurer que les plans de formations annuels proposés par les CLF respectent l'esprit des ententes collectives et rendre compte annuellement au MSSS de l'administration des sommes allouées aux fins de formation.

² Afin d'illustrer les résultats, des extraits d'entrevue sont intégrés au texte. Les verbatims des représentants des associations de famille d'accueil, des établissements et du Comité national de concertation sont respectivement identifiés par les lettres A, É et N, suivi du numéro attribué à chaque participant.

Figure 1. Structure qui encadre la formation depuis l'adoption de la LRR



Les Orientations, priorités et critères en matière de formation continue

Pour s'assurer que l'offre de formation annuelle soit à la fois conforme aux orientations ministérielles et aux réalités locales, chaque CNC doit définir des *Orientations, priorités et critères en matière de formation continue*. Ce document identifie les formations pouvant être inscrites aux planifications annuelles des régions concernées et définit trois niveaux de formation : (1) les formations obligatoires pour l'accréditation à titre de famille d'accueil; (2) les formations devant être incluses au plan de formation annuel de chaque région, mais non obligatoire pour l'accréditation et (3) les formations optionnelles. À ce jour, les trois Orientations établissent la même formation obligatoire (Réanimation cardio-respiratoire et secourisme - RCR) et les mêmes formations devant obligatoirement figurer aux plans de formation (Cadre de référence RI-RTF, Instrument de classification, hygiène et salubrité pour les ressources de plus de quatre usagers).

Cependant, les formations optionnelles, qui regroupent les formations désignées de nature plus « clinique » par les participants, diffèrent entre les trois Orientations. Elles couvrent des sujets aussi variés que l'attachement, le trauma, l'intervention en situation de crise, le conflit de loyauté, le développement psychosexuel ou l'hygiène et la salubrité (plus de 25 thèmes différents au total). Ces différences découlent du fait que les *Orientations, priorités et critères en matière de formation continue* peuvent être modifiés à la demande des comités locaux de formation, notamment pour répondre à des besoins de formation émergents dans les régions. Cependant, puisque les structures de formation associées aux ententes collectives sont étanches, ces propositions ne seront pas transférées d'une structure à l'autre, comme le confirme ce représentant d'un CNC. Celui-ci explique que lorsqu'une formation pertinente est intégrée dans les *Orientations* d'une association, « on ne peut pas imposer de formations aux autres comités nationaux. Par contre, on peut faire des recommandations. » (N01). Ainsi, les *Orientations* associées à chacune des ententes collectives évoluent en fonction des initiatives locales, de manière indépendante les unes des autres.

Les comités locaux de formation et de perfectionnement

En vertu de la structure décentralisée mise en place par la LRR, les Comités locaux de formation et de perfectionnement (CLF) assument une part importante des tâches et des responsabilités reliées à la formation. Les mandats de ces comités sont les suivants : évaluer les besoins de formations dans leur région; planifier les activités de formation continue ou de perfectionnement; en assurer leur mise en œuvre; tenir un registre détaillé des activités tenues et des ressources ayant suivi ces activités et faire un bilan des activités et de la participation au CNC. Lorsque de nouveaux besoins de formations sont identifiés, les CLF ont aussi la responsabilité de demander des ajouts aux *Orientations priorités et critères en matière de formation continue*. Ces comités sont aussi paritaires, en ce sens qu'ils sont constitués d'un nombre égal de représentants des associations de familles d'accueil et de représentants des établissements (CISSS ou CIUSSS).

L'offre de formation

L'offre de formation s'est avérée très disparate d'une région à l'autre. Par exemple, le nombre de thématiques de formations offertes dans les régions varie grandement, allant de 14 thématiques différentes dans les deux régions les plus actives à une ou deux thématiques dans les trois régions les moins actives. Entre ces extrêmes, une majorité de régions, soit neuf d'entre elles, ont offert de 4 à 5 formations, tandis que trois régions ont offert entre 6 et 7 formations pendant l'année de référence. Dans les régions offrant un nombre élevé de formations, les entretiens avec les participants révèlent la présence d'une dynamique partenariale forte et d'une implication soutenue des personnes impliquées au sein du CLF. Dans les régions où le nombre de formations est faible, les participants rapportent que les espaces de concertations sont parfois monopolisés par des litiges syndicaux, ce qui rend difficile la réalisation des mandats associés à la formation. Inévitablement, cette disparité s'illustre aussi dans le fait que les formations sont disponibles de manière inégale selon les régions. Pour reprendre les catégories des *Orientations*,

priorités et critères en matière de formation continue, on peut constater que les formations obligatoires et les formations devant obligatoirement figurer au plan de formation ont été données dans la grande majorité des régions (RCR, Cadre de référence et Instrument de classification). À l'inverse, les formations optionnelles et suggérées (ex. Trauma, TDAH, hygiène et salubrité, conflit de loyauté, etc.) ont généralement été offertes dans peu de régions, mis à part les formations sur l'attachement, offertes dans un grand nombre de régions.

2. Besoins de formation et capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins

Les participants sont unanimes à l'effet que les familles d'accueil ont besoin d'être formées pour être en mesure de bien remplir leur mandat. Plusieurs participants issus des établissements croient que la formation pourrait contribuer à diminuer le nombre de déplacements d'enfant, mais aussi le nombre d'enquêtes administratives, comme en témoigne cet extrait : « Quand le contrôle-qualité doit intervenir, si la ressource avait participé à la formation, probablement que cette intervention-là n'aurait pas été requise parce qu'elle aurait été outillée. » (É14) Par ailleurs la plupart des participants s'accordent pour dire que les besoins de formation des parents d'accueil sont actuellement mal répondus. Plusieurs souhaitent une amélioration à cet égard, comme le mentionne ce participant du niveau national :

On a de part et d'autre le désir, l'intérêt que ça soit vraiment mieux. On est conscients qu'il y a un manque à ce niveau-là. On s'est beaucoup améliorés dans les dernières années, mais il reste du travail à faire. Énorme, là (N01).

Lorsqu'ils sont amenés à donner plus de détails sur les besoins de formation, les divers informateurs ont une vision semblable et soulèvent des besoins associés à deux grandes thématiques. La première thématique – la plus souvent mentionnée – concerne **le rôle et la relation de travail avec l'établissement**, plus précisément : les rôles et responsabilités de la famille d'accueil, les ressources à qui les parents d'accueil peuvent se référer en cas de difficulté, les différents formulaires à remplir, le contrat, la manière de déterminer les services attendus des parents d'accueil et le lien entre ces services attendus et le salaire. Certains participants les jugent ces besoins de formation comblés les formations clinico-administratives en vigueur, tels que le cadre de référence ou l'instrument de classification. Pour d'autres toutefois, les formations offertes sont insuffisantes et il serait préférable de mieux former les familles d'accueil sur ces aspects en amont du premier placement. Comme le mentionne ce participant :

On signe ton entente puis le lendemain, tu as un jeune que tu héberges. Il n'y a rien qui t'explique comment être famille d'accueil, à qui te référer. Pour moi, c'est une priorité de mieux les enligner et il faut aller plus loin que la formation sur le « Cadre de référence. » (É08).

La seconde thématique concerne les **besoins des enfants placés**. De nombreux participants ont souligné des besoins de formation relatif à l'attachement et au trauma; certains spécifient d'ailleurs qu'il faudrait rendre ces formations obligatoires. Au-delà de ces thèmes, les besoins de formation suivants sont

mentionnés : troubles d'opposition, anxiété, dépendances, développement/abus sexuel, santé mentale, réalités autochtones, diversité sexuelle et identité de genre, utilisation des technologies chez les jeunes et diversité religieuse ou culturelle. Les participants affirment de manière quasi unanime que les besoins de formation clinique sont mal répondus, tel qu'exprimé ici : « Il y a un trou au niveau de la formation clinique. C'est trop important dans la vie des enfants, de comprendre comment recevoir un enfant pour le stabiliser, pour le rendre confortable. » (É16)

Une troisième thématique émerge, mentionnée spécifiquement par les parents d'accueil : des besoins de formation qui concernent **l'équilibre dans le milieu d'accueil et la capacité à prendre soin de soi**. Ils mentionnent des besoins de formation relatif aux deuils (notamment ceux provoqués par le départ de l'enfant), la capacité de maintenir l'équilibre entre les enfants placés et les enfants de la famille d'accueil, et la capacité à conjuguer avec le milieu d'origine de l'enfant, notamment en situation de conflit de loyauté. Les participants qui ont identifié ces besoins les ont d'emblée considérés comme des besoins non comblés, puisqu'à leur connaissance, aucune formation ne s'y intéresse spécifiquement.

De manière générale, les participants considèrent que les thèmes proposés par les *Orientations, priorités et critères en matière de formation continue* sont assez étendus pour offrir une réponse adéquate aux besoins de formation, tel qu'en témoigne cet extrait : « La diversité des sujets est stimulante et il y a quand même une souplesse avec les thèmes mis à l'avant-plan, qui permet d'en ajouter et de diversifier. » (N02) Ainsi, selon les participants, les enjeux ne sont donc pas inhérents aux *Orientations*; il faut plutôt regarder du côté des facteurs qui influencent la participation et de certains enjeux plus structurels pour comprendre les limites de l'offre de formation.

3. Facteurs qui influencent la participation

Devant l'incapacité de la majorité des régions d'offrir un bilan détaillé des formations dispensées, il a été impossible de faire un portrait précis des taux de participation des familles d'accueil aux différentes formations. Toutefois, les informateurs ont été invités à s'exprimer sur ces taux (qu'ils perçoivent généralement comme faibles) et les facteurs de participation. Parmi ces facteurs, ils identifient : le type de famille d'accueil, les modalités de formation qui facilitent la conciliation travail-famille, le recrutement personnalisé et concerté et la présence d'une dimension de ressourcement et de reconnaissance lors des formations. À ce propos, le point de vue des différentes catégories d'informateur s'est avéré grandement similaire.

Le type de famille d'accueil

Selon les participants rencontrés, le type de famille d'accueil aurait un effet sur la participation aux formations. Ils expliquent que les taux de participation les plus élevés s'observent chez les **FAR**, plus enclines à se former puisqu'elles doivent faire face à une plus grande diversité de problématiques. À l'inverse, les **FAP** et les **FABM** participeraient moins. Du côté des **FAP**, elles jugeraient avoir moins besoin d'être formées puisqu'elles s'identifieraient avant tout comme des

grands-parents, des oncles, des tantes, etc. Comme l'explique ce participant : « Ils disent souvent : « Je n'ai pas à faire de formation sur l'anxiété, sur le TDAH, c'est ma petite-fille! » Mais ils ont les mêmes besoins, ce n'est pas parce que c'est leur petite-fille que c'est plus facile. » (A07) Plusieurs participants soulignent aussi que dans les ententes collectives, les FAP ont une limite d'exercice qui les exempte des formations à suivre (MSSS, 2014), ce qui priverait les acteurs des CLF d'un levier pour les inciter à participer. D'ailleurs, parmi les pistes de solutions identifiées, les participants ont souligné l'importance de lever cette limitation d'exercice à l'égard des FAP. Du côté des **FABM**, plusieurs participants expliquent qu'elles seraient également moins enclines à participer aux formations qui s'adressent aux parents d'accueil. Bien que l'intérêt soit présent, elles auraient davantage tendance à utiliser d'autres voies pour s'outiller, par exemple en suivant des formations qui s'adressent à des adoptants ou encore en consultant des spécialistes pour les difficultés de l'enfant (ex. psychologue, pédopsychiatre), comme en témoigne ce participant :

Les Banques-mixtes ne veulent pas être familles d'accueil, ils veulent être papa ou maman. Ils ne sont pas intéressés par la formation. Une fois qu'elles ont l'enfant, vont chercher les spécialistes, mais elles ne viennent pas à des formations pour les familles d'accueil. (A03-A)

Par ailleurs, comme l'illustre l'extrait, l'enjeu identitaire soulevé pour les FAP serait également présent pour les FABM : ne pas s'identifier comme parent d'accueil limiterait l'intérêt pour l'offre de formation disponible.

Des modalités de formation qui permettent la conciliation travail-famille

Un nombre important de participants souligne que le défi de la conciliation travail-famille est un obstacle important à la participation. L'imprévisibilité de l'horaire familial peut être en cause (par exemple lorsqu'un rendez-vous de dernière minute survient ou qu'un enfant doit rester à la maison à un moment imprévu), ou encore la difficulté de trouver des gardiens compétents pour assurer une présence à la maison pendant la formation. Pour favoriser une meilleure participation, une majorité des participants a donc mis l'accent sur l'importance d'offrir des modalités de formations variées, notamment à l'égard du lieu et de l'horaire. D'autres pistes de solutions sont proposées dont une alternance entre les formations à distance et en présence, ainsi que la possibilité de compléter des formations de manière asynchrone, au moment choisi par le parent d'accueil en fonction de sa routine familiale. Par contre, des participants rappellent que la solution à cet enjeu est multidimensionnelle : s'attaquer seulement aux horaires ne règle pas tout, et si certains participants voient d'un bon œil l'augmentation des formations en ligne, d'autres évoquent que la participation des FA peut être plus faible dans ces contextes en raison de difficultés avec les aspects technologiques.

Un recrutement personnalisé et concerté

Plusieurs modalités de recrutement sont utilisées pour inviter les familles d'accueil aux formations : les invitations peuvent être postales, par courriel, par les réseaux sociaux. L'approche peut aussi être personnalisée : par téléphone, lors de rencontres des associations ou dans le cadre de rencontres cliniques

avec les intervenants. L'invitation personnalisée semble avoir un effet positif sur la participation, bien qu'elle représente une charge de travail importante : « Il faut dire qu'on avait quelqu'un sur le téléphone. Notre ancienne vice-présidente, c'était une championne : elle faisait la liste, elle appelait tous nos membres et elle vendait les formations. » (A01) Plusieurs participants soulignent aussi que les invitations sont encore plus efficaces lorsqu'elles sont faites en fonction du besoin de la famille d'accueil et que les efforts sont concertés, comme l'illustre ce participant :

Les intervenants cliniques sont informés des formations qui sont à dispenser. On leur dit de faire mousser ça auprès des familles d'accueil en lien avec le portrait des jeunes. Y'a des intervenants contrôle-qualité qui font le suivi de la ressource qui sont sensibilisés aussi à ça, qui font des rappels. Et puis il y a l'association aussi. (É11)

Certains participants ont aussi fait mention d'une stratégie particulièrement efficace, soit inscrire les postulants à des formations dès l'accréditation, comme l'expose ce participant : « On propose à la signature de l'entente différentes formations, comme le règlement sur la classification, le cadre de référence, ce sont des incontournables. Lors de la signature de l'entente, on est déjà capable de proposer des dates. » (É04) Bien que cette façon de faire engendre des taux plus élevés de participation, certains posent un regard critique sur cette pratique de recrutement lorsqu'elle est appliquée uniquement pour les formations obligatoires; cela a pour conséquence de retarder la participation à des formations plus « cliniques », souvent jugées plus intéressantes par les familles d'accueil.

Des thématiques de formation variées et « terrain »

Dans certaines régions, un effort a été fait pour varier l'offre de formation, ce qui a un effet positif sur les taux de participation. Comme le mentionne cette participante : « Au début, je vous dirais qu'avec l'offre de formation qui revenait toujours au même, on avait un taux de participation un peu faible. [...] Le fait qu'on bonifie avec de nouvelles formations, ça aide aussi avec le taux d'inscription. » (A09) À l'inverse, le manque de renouvellement dans l'offre de formation agit négativement sur les taux de participation : vient un moment où les familles d'accueil intéressées ont déjà participé aux formations offertes et doivent attendre que l'offre se renouvelle. Les participants rapportent aussi qu'il est possible de susciter l'intérêt en ciblant des thèmes de formation qui rejoignent le vécu des familles d'accueil : « On se rend compte que quand on touche à des sujets que les familles d'accueil vivent comme l'attachement, l'opposition, le TDAH, les taux d'inscription sont assez élevés. » (A03-B) De plus, certains participants rappellent l'importance que les formations offertes soient vulgarisées et offrent des pistes d'intervention concrètes, afin que les familles d'accueil puissent les appliquer dans leur quotidien :

Y'a pas d'école pour être famille d'accueil. On apprend sur le tas, mais en ayant des formateurs « terrain », ça donne une chance. Il faut que ce soit quelqu'un qui ne soit pas juste dans le livre, mais qui ait été sur le plancher pour comprendre la ressource. (A01)

La présence d'une dimension de ressourcement et de reconnaissance

Parmi les facteurs mentionnés, un facteur a été rapporté plus spécifiquement par les parents d'accueil : le fait que les modalités qui contribuent à faire de la formation une forme de ressourcement ont un effet positif sur la participation. Une participante souligne :

Ce sont des gens qui ne sortent pas beaucoup. Il faut que ça soit convivial. Il faut que les équipements soient beaux. Il faut que la famille d'accueil sente que c'est une formation, mais qu'elle va se faire gâter aussi. (A-01)

À ce propos, plusieurs rappellent que les familles d'accueil sont avant tout des parents au quotidien et non des professionnels qui ont intégré une culture de formation continue. Pour les inciter à participer, il serait donc utile de faire en sorte que les moments de formation soient également des moments agréables qui contribuent au sentiment de reconnaissance. Au-delà de ces facteurs, les participants ont identifié des enjeux plus larges influençant l'offre de formation.

4. Enjeux qui influencent la qualité de l'offre de formation

Les principaux enjeux qui influencent la qualité de l'offre de formation sont le manque de ressources dans les instances locales, l'absence d'uniformité dans les processus locaux, l'impossibilité de penser la formation pré-accueil et un cursus de formation structuré ainsi que le manque de cohésion avec les mécanismes de soutien et de contrôle de la qualité. Généralement, ces enjeux ont été plus souvent soulevés par les représentants du comité national de concertation (représentant du ministère et parents d'accueil siégeant sur le CNC) ou par des représentants des établissements siégeant sur les CLF; pour leur part, les parents d'accueil siégeant sur les CLF se sont peu prononcés sur ces enjeux.

Le manque de ressources dans les instances locales.

En vertu de la structure actuelle, les principaux mandats associés à la formation (évaluer les besoins, développer le plan de formation, mettre le plan en application) sont portés par les instances locales. Selon les participants, les ressources disponibles sont insuffisantes. D'une part, les représentants des associations représentatives qui siègent aux CLF le font de manière bénévole et leur temps est souvent restreint en raison des défis de conciliation travail-famille. Du côté des établissements, la contribution des intervenants et/ou des gestionnaires est souvent considérée en surplus des tâches régulières à accomplir. Vu ce manque de ressources, plusieurs participants soulignent que la qualité des plans de formation dans les régions risque de varier en fonction de l'implication personnelle et du dévouement de certains individus (famille d'accueil et/ou représentant des établissements). Cet aspect est confirmé par un participant du niveau national :

Notre association représente X régions et sur X régions, j'ai autant de façons de fonctionner qui sont complètement différentes. Comme je vous dis, j'ai des régions qui vont être vraiment beaucoup plus créatives et où

ça va vraiment bien, mais j'ai des régions où ça ne se passe pas. Ça fait vraiment partie des enjeux (N03).

Pour y remédier, certains participants proposent l'embauche de personnel de soutien rémunéré, dédié à la formation, notamment pour assurer les aspects logistiques du plan de formation (gestion des inscriptions, réservation de salle, contrat avec les formateurs, reddition de compte, etc.). Un autre enjeu en lien avec le manque de ressource au niveau local concerne le manque de formateurs qualifiés pour offrir les formations cliniques. Ceci est un défi particulier pour certaines régions hors des grands centres :

Si on veut donner, je sais pas moi, une formation sur le trouble de l'attachement, c'est très difficile de trouver des formateurs qui sont habiletés pour la donner. Dans mon établissement, j'ai personne. Il a fallu qu'on aille hors région pour trouver un formateur. Ça demande des démarches, c'est très difficile (É08).

Ainsi, selon les participants, malgré toute la créativité et la bonne foi des représentants aux instances locales, le manque de ressource est un obstacle considérable à la qualité de la formation offert aux parents d'accueil du Québec.

L'absence d'uniformité dans les processus locaux

Un autre enjeu soulevé par les participants concerne le fait que pour remplir leurs mandats, les comités locaux de formation n'ont pas à suivre de processus uniforme. Si certains apprécient cette liberté d'action qu'ils jugent respectueuse des particularités régionales, il semble qu'elle peut mener à un manque de rigueur et d'uniformité. Par exemple, les participants expliquent que les régions fonctionnent différemment pour procéder à l'évaluation des besoins de formation. Certaines régions font des sondages par la poste, par les réseaux sociaux ou encore dans le cadre de rencontres de familles d'accueil; quelques-unes se fient davantage aux connaissances des membres du CLF pour déterminer les besoins; d'autres encore ne font simplement pas d'analyse de besoins et reconduisent le plan d'une année à l'autre. Certains participants croient qu'il serait pertinent de mener une analyse plus rigoureuse des besoins de formation, comme en témoigne ce participant : « Je pense qu'il doit avoir vraiment une analyse approfondie des besoins des parents d'accueil. Pas juste une analyse basée sur l'appréciation des formations, mais davantage sur ce qui amène le déplacement des enfants. » (É15)

L'absence de processus rigoureux et uniforme s'observe aussi dans la manière de sélectionner les formations cliniques à inscrire au plan de formation. Notamment, pour repérer de nouvelles formations, les propos des participants suggèrent qu'ils se fient principalement aux commentaires qui circulent dans les écosystèmes institutionnels et syndicaux : les formations privilégiées sont les « nouvelles formations *hot* » (É06), les « saveurs de l'année » (N03), ou encore les thématiques qui suscitent l'engouement. Au final, ces variations importantes pour évaluer les besoins et sélectionner les formations contribuent aux disparités entre les régions et peuvent semer un doute sur la qualité des contenus dispensés.

L'impossibilité de penser la formation pré-accréditation et un cursus de formation structuré

Un autre enjeu soulevé tient au fait qu'en raison de la structure en place, il est impossible de mettre en place une formation pré-accréditation. Plusieurs acteurs ont souligné que cela pourrait être une avenue intéressante à explorer, mais ont du même souffle exprimé cette impossibilité, car les familles d'accueil postulantes ne sont pas rattachées à la structure syndicale, tel que le mentionne cet extrait : « Au niveau canadien, on voit qu'il y a des formations qui doivent être faites avant l'arrivée de l'enfant. (...) mais c'est une question qui mérite réflexion. » (N01)

De manière similaire, certains ont souligné qu'il pourrait être bénéfique de rendre certaines formations obligatoires dans le cadre d'un cursus de formation structuré. Quelques acteurs ont proposé de réfléchir à un tronc commun de formation à compléter par toutes les nouvelles familles d'accueil de la province. Un des participants fait même le parallèle avec le système des ordres professionnels :

Je vais faire la comparaison avec un ordre professionnel. Je le vois exactement comme ça pour les familles d'accueil. Elles doivent travailler au niveau de leurs compétences, et aussi en fonction de la clientèle qu'elles hébergent. On ne peut pas le faire présentement parce qu'on est quasiment juste sur une base volontaire (É11).

Selon ce point de vue, rendre certaines formations obligatoires pour tous permettrait de s'assurer que les familles d'accueil soient mieux qualifiées pour jouer leur rôle. D'autres participants rappellent toutefois, qu'il ne faut pas oublier que les familles d'accueil sont avant tout des parents avant d'être des professionnels et que la formation doit en tenir compte.

Le manque de cohésion avec les mécanismes de soutien et de contrôle de la qualité.

Le dernier enjeu rapporté soulève l'absence de cohésion entre l'offre de formation et le suivi professionnel de la famille d'accueil, que ce soit sous l'angle du soutien clinique ou du contrôle de la qualité des services. Deux aspects sont soulignés. D'abord, les participants mentionnent qu'il faudrait que le recrutement pour les formations tienne compte d'une évaluation personnalisée des besoins de chaque FA. Par exemple, une famille qui accueille un enfant ayant un TDAH sévère devrait être invitée à participer à une formation sur le sujet. Ceci pourrait contribuer à éviter des déplacements ou des enquêtes administratives, comme le souligne ce participant : « 90 % des déplacements auraient pu être évités si on avait prévenu avec des formations, des interventions cliniques plus adaptées aux enfants qu'on a dans le parc d'hébergement. » (É15) Ensuite, d'autres déplorent l'absence de suivi à la suite de la formation afin de s'assurer de l'intégration des apprentissages dans la pratique. Comme l'énonce ce participant :

Pour moi, la baguette magique, c'est dans le suivi. Ça serait le fun quelqu'un vienne te revoir six mois après la formation pour te dire : « Et puis, où t'es

rendu suite à la dernière fois? » Tout le monde serait gagnant puis les ressources se sentiraient épaulées (É06).

Discussion

Cette étude est la première à proposer un état de la situation sur la formation des familles d'accueil depuis les changements apportés par la LRR il y a au-delà d'une décennie. Son objectif était de décrire la structure et l'offre de formation au Québec et de mieux comprendre le point de vue des acteurs sur les besoins, les facteurs associés à la participation et les enjeux influençant la qualité de l'offre de formation. Une des limites de cette étude est de ne pas avoir été en mesure de dresser un portrait détaillé de la formation offerte aux cours des dernières années et de ne pas avoir pu rendre compte des taux de participation ou des formations annulées. En effet, bien que les CLF aient l'obligation de tenir un registre des activités de formation offertes, seules trois régions sur seize ont été en mesure de remplir les bilans détaillés demandés dans le cadre de l'étude. Même s'il s'agit d'une limite de l'étude, cette situation reflète surtout une lacune de la structure de formation actuelle puisqu'elle empêche les instances locales de porter un regard juste sur leur offre de formation. Il faut également rappeler qu'il a été possible de rencontrer les représentants de seulement deux associations représentatives sur trois. Malgré cela, une des forces de cette étude demeure d'avoir permis de rendre compte de la pluralité des perspectives sur la question de la formation (régions; instances locale et nationale; association représentative, établissement et ministère) et ce, pour une première fois depuis la mise en place de la LRR.

À l'instar des auteurs recensés, tous les participants s'entendent pour dire que la formation est essentielle pour assurer la qualité des soins dispensés par les familles d'accueil. Les propos des participants correspondent à la littérature au sujet des besoins de formation (Kaasbøll et al., 2019; Murray et al., 2011) et des facteurs associés à la participation (Kaasbøll et al., 2019; Salazar et al., 2020). La seule différence est à l'effet que les participants ont identifié des besoins de formation reliés aux relations de travail et au rôle de parent d'accueil. Ce constat pourrait s'expliquer par le fait que ces besoins sont comblés ailleurs dans la formation pré-accueil (Benesh et Cui, 2017).

Cette étude permet de faire des constats éclairants sur la structure encadrant l'offre de formation au Québec. D'abord, les résultats mettent en lumière l'unicité de la structure québécoise de formation qui, à notre connaissance, est la seule à être enchâssée dans une structure syndicale et à ainsi, faire l'objet de négociation. Cette structure se distingue également par sa forte décentralisation, qui engendre **une surcharge de travail au niveau local ainsi que des disparités interrégionales**. Concernant l'utilisation des ressources locales, il ressort des résultats qu'à l'heure actuelle, chaque CLF se retrouve avec une charge de travail très importante, parfois trop lourde pour les personnes en place. Or certaines tâches pourraient être centralisées, notamment en ce qui concerne l'identification des besoins de formation généraux, du développement de la formation, de la recherche de formateur, etc. Concernant les disparités, rappelons qu'à la grandeur du Québec, chaque CLF doit proposer un plan de formation distinct et que trois structures agissent de manière indépendante les unes des autres, puisqu'elles relèvent de

trois ententes collectives distinctes. Ce fonctionnement rend la formation des FA inégale selon les régions, ce qui risque d'avoir un effet sur les soins dispensés aux enfants placés.

Ensuite, la structure en place génère **une impossibilité de penser un cursus de formation structuré et une formation pré-accréditation**. Selon les connaissances récentes sur le sujet, une pratique intéressante consiste à structurer la formation en un volet pré-accueil du premier enfant et un volet continu (Benesh et Cui, 2017). Les participants ont montré de l'intérêt pour ce genre de modèle, mais ont également soulevé que les familles d'accueil ne sont rattachées à une structure syndicale qu'après leur accréditation, ce qui constitue une entrave à la mise en place d'une formation pré-accréditation. Pour ce qui est de mettre en place un cursus de formation intégré et continu, des obstacles se posent également puisque les plans de formations doivent être développés au niveau local et doivent respecter les *Orientations, priorités et critères en matière de formation*, différentes pour chacune des trois ententes collectives. Cela fait en sorte que personne ne semble avoir la légitimité pour mener les réflexions sur un cursus de formation unifié. De fait, l'idée même d'une réflexion provinciale sur le sujet contrevient à la logique syndicale.

L'absence d'obligation de formation pose aussi problème : pour instaurer un cursus de formation qui soit applicable uniformément, des leviers doivent être en place pour assurer la participation des familles d'accueil. Or dans la structure actuelle, bien que certaines formations soient fortement recommandées, les familles d'accueil sont libres de participer ou non, mis à part pour la formation RCR-Secourisme. Pourtant, la formation est une obligation dans plusieurs contextes; par exemple, en France, il est obligatoire de compléter le diplôme d'État d'assistant familial (DEAF) pour pouvoir exercer comme parent d'accueil (Verdu et Velasquez, 2021). Sans adopter le modèle français où la dimension professionnelle du rôle prend une place importante (Neyrand, 2015), une réflexion s'impose sur l'obligation de formation si on souhaite que toutes les familles d'accueil développent les compétences essentielles à leur rôle.

Finalement, **le fonctionnement actuel ne permet pas d'assurer la rigueur scientifique des formations offertes**. En effet, les participants ont confirmé qu'aucun processus clair n'est en place pour évaluer les besoins de formation, ni pour apprécier la qualité des nouvelles formations aux plans scientifique et pédagogique. Ceci fait en sorte qu'actuellement, le choix des formations repose avant tout sur le savoir expérientiel des personnes qui siègent sur les comités et sur l'appréciation des familles d'accueil qui participent aux formations. Devant ce constat, il sera essentiel d'évaluer la qualité des formations et leurs retombées afin d'assurer la rigueur et la pertinence des plans de formation.

Conclusion

Ce premier état de la situation sur la formation des familles d'accueil au Québec met en lumière la nécessité de repenser l'offre de formation et la structure qui la sous-tend. Si cette structure a permis d'améliorer le partenariat entre les acteurs et d'assurer un financement adéquat des activités de formation, un effort

d'intégration plus soutenu doit maintenant être fourni afin de mettre en place un cursus de formation uniforme, structuré et rigoureux aux plans pédagogique et scientifique. Pour mener ce chantier avec succès, il apparaît nécessaire de remettre en question l'intégration de la formation à la structure syndicale pour deux raisons : d'abord, pour pouvoir réfléchir l'entièreté du cursus, y compris la formation pré-accréditation et l'obligation de formation; et ensuite, parce que la décentralisation et l'étanchéité des structures syndicales risquent de mettre en échec tout effort de concertation provinciale. Or, cette concertation est incontournable pour mettre en place un cursus provincial unique et maintenir une équité entre les familles d'accueil de toutes les régions.

La présente étude permet d'identifier quelques balises pour mener la réflexion. Il est évidemment souhaitable que la discussion soit réalisée dans le respect du partenariat développé, ce qui permettra de tenir compte du point de vue des différents acteurs concernés. Par ailleurs, la réflexion devrait avoir pour objectif de développer un cursus de formation couvrant les aspects de formation pré-service, de formation continue et de perfectionnement, et elle devra être menée de manière à intégrer harmonieusement la formation au recrutement, à l'évaluation et au soutien aux familles d'accueil. Elle devra également tenir compte du double rôle des parents d'accueil, qui sont à la fois parents et professionnels (De Wilde et al., 2019), afin de penser un cursus adapté à ce rôle unique, donc à la fois rigoureux, flexible et concret. Finalement, cette réflexion devra s'accompagner d'un processus de recherche afin d'évaluer la pertinence des contenus, les stratégies et modalités des formations offertes et les impacts sur l'expérience des parents d'accueil et sur le bien-être des enfants placés.

La formation est une composante essentielle de tout système d'accueil familial, puisqu'elle contribue à la qualité des services dispensés par les familles d'accueil. L'adoption de la LRR a permis de faire un premier pas vers une plus grande professionnalisation de l'accueil familial, mais cette transition demeure incomplète. Cette étude amène un argument supplémentaire afin d'engager les efforts nécessaires pour repenser la formation et ainsi favoriser un accueil familial de qualité pour tous les enfants placés.

Références

- Adams, E., Hassett, A. R. et Lumsden, V. (2018). What do we know about the impact of stress on foster carers and contributing factors? *Adoption & Fostering*, 42(4), 338-353. <https://doi.org/10.1177/0308575918799956>
- Ahn, H., DePanfilis, D., Frick, K. et Barth, R. P. (2018). Estimating minimum adequate foster care costs for children in the United States. *Children and Youth Services Review*, 84, 55-67. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.10.045>
- Barnett, E. R., Jankowski, M. K., Butcher, R. L., Meister, C., Parton, R. R. et Drake, R. E. (2018). Foster and adoptive parent perspectives on needs and services: A mixed methods study. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 45(1), 74-89. <https://doi.org/10.1007/s11414-017-9569-4>
- Benesh, A. S. et Cui, M. (2017). Foster parent training programs for foster youth: A content review. *Child & Family Social Work*, 22(1), 548-559. <https://doi.org/10.1111/cfs.12265>

- Boyer, A. et Noël, R. (2018). Accompagner les parents d'accueil québécois : Comment aménager un espace pour les parents dans un système de protection des enfants? *Bulletin de psychologie*, 558(6), 887-901. <https://doi.org/10.3917/bupsy.558.0887>
- Braun, V. et Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Châteauneuf, D., Turcotte, D. et Drapeau, S. (2018). The relationship between foster care families and birth families in a child welfare context: The determining factors. *Child & Family Social Work*, 23(1), 71-79. <https://doi.org/10.1111/cfs.12385>
- Châteauneuf, D. et Lessard, J. (2015). La famille d'accueil à vocation adoptive : enjeux et réflexions autour du modèle québécois. *Service social*, 61(1), 19-41.
- Comité national de concertation et de suivi de l'entente ADREQ et MSSS. (2021). Orientation en matière de formation et de perfectionnement. 1er avril 2021- 31 mars 2022. Document inédit.
- Comité national de concertation et de suivi de l'entente FSSS-CSN et MSSS. (2021). Orientation en matière de formation et de perfectionnement. 1er avril 2021- 31 mars 2022. Document inédit.
- Comité national de concertation et de suivi de l'entente FFARIQ et MSSS. (2021). Orientation en matière de formation et de perfectionnement. 1er avril 2021- 31 mars 2022. Document inédit.
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux pour les ressources intermédiaires et les ressources de type familial [CPNSSS RI-RTF]. (2015a). *Entente collective entre le Ministère de la santé et des services sociaux et La Fédération de la Santé et des Services Sociaux (FSSS-CSN) à titre de groupement d'associations de ressources destinées aux enfants*. <https://cpnsss-ri-rtf.gouv.qc.ca/download.php?f=23a200e8e34566d17419adb226f60304>
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux pour les ressources intermédiaires et les ressources de type familial [CPNSSS RI-RTF]. (2015b). *Entente collective entre le Ministère de la santé et des services sociaux et la Fédération des Familles d'Accueil et des Ressources Intermédiaires du Québec (FFARIQ)*. <https://cpnsss-ri-rtf.gouv.qc.ca/download.php?f=9f0ef1d27a8d00cd0941bcb3564e2982>
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux pour les ressources intermédiaires et les ressources de type familial [CPNSSS RI-RTF]. (2017). *Entente collective entre le Ministère de la santé et des services sociaux et l'Alliance des Associations Démocratiques des Ressources à l'Enfance du Québec (ADREQ-CSD)*. <https://cpnsss-ri-rtf.gouv.qc.ca/download.php?f=cf7abab2c047fd93aa986169a6483e45>
- Commission Spéciale sur les Droits des Enfants et la Protection de la Jeunesse [CSDEPJ]. (2021). *Instaurer une société bienveillante pour nos enfants et nos jeunes : Rapport final*. Gouvernement du Québec.
- Cooley, M.E., Thompson, H.M. et Newell, E. (2019). Examining the influence of social support on the relationship between child behavior problems and foster parent satisfaction and challenges. *Child Youth Care Forum* 48, 289-303. <https://doi.org/10.1007/s10566-018-9478-6>
- Day, A., Willis, T., Vanderwill, L., Resko, S., Patterson, D., Henneman, K. et Cohick, S. (2018). Key factors and characteristics of successful resource parents who care for older youth: A systematic review of research. *Children and Youth Services Review*, 84, 152-158. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.11.026>
- Directeurs de la protection de la jeunesse/ directeurs provinciaux. (2019). *40 ans d'expertise pour bâtir l'avenir*. Gouvernement du Québec.

- De Wilde, L., Devlieghere, J., Vandenbroeck, M. et Vanobbergen, B. (2019). Foster parents between voluntarism and professionalisation: Unpacking the backpack. *Children and Youth Services Review*, 98, 290-296. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.01.020>
- Fergeus, J., Humphries, C., Harvey, H. et Herrman, H. (2017). Assisting carers to respond to the mental health needs of children. *Children Australia*, 42(1), 30-37. <https://doi.org/10.1017/cha.2017.1>
- Gouvernement du Québec. (2021a). *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*. Éditeur du Québec. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/R-24.0.2>
- Hayes, M. J., Geiger, J. M. et Lietz, C. A. (2015). Navigating a complicated system of care: Foster parent satisfaction with behavioral and medical health services. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 32(6), 493-505. <https://doi.org/10.1007/s10560-015-0388-2>
- Joly, M.-P. (2013). *Mieux comprendre les facteurs associés à la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/10437>
- Kaasbøll, J., Lassemo, E., Paulsen, V., Melby, L. et Osborg, S. O. (2019). Foster parents' needs, perceptions and satisfaction with foster parent training: A systematic literature review. *Children and Youth Services Review*, 101, 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.03.041>
- Lee, E., Clarkson-Hendrix, M. et Lee, Y. (2016). Parenting stress of grandparents and other kin as informal kinship caregivers: A mixed methods study. *Children and Youth Services Review*, 69, 29-38. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.07.013>
- Lotty, M., Dunn-Galvin, A. et Bantry-White, E. (2020). Effectiveness of a trauma-informed care psychoeducational program for foster carers - Evaluation of the Fostering Connections Program. *Child Abuse & Neglect*, 102, 104390. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104390>
- Miller, A. E., Green, T. D. et Lambros, K. M. (2019). Foster parent self-care: A conceptual model. *Children and Youth Services Review*, 99, 107-114. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.01.014>
- Ministère de la santé et des services sociaux [MSSS]. (2014). *Cadre de référence. Les ressources intermédiaires et les ressources de type familial*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de la santé et des services sociaux [MSSS]. (2016). *Un projet de vie, des racines pour la vie – Qu'est-ce qu'un projet de vie pour un enfant dont la situation est prise en charge par le DPJ? (Publication no : 16-838-03F)*. Gouvernement du Québec.
- Murray, L., Tarren-Sweeney, M. et France, K. (2011). Foster carer perceptions of support and training in the context of high burden of care. *Child & Family Social Work*, 16(2), 149-158. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2010.00722.x>
- Neyrand, G. (2005). La parentalité d'accueil. *Dialogue*, 167(1), 7-16. <https://doi.org/10.3917/dia.167.0007>
- Piel, M. H., Geiger, J. M., Julien-Chinn, F. J. et Lietz, C. A. (2017). An ecological systems approach to understanding social support in foster family resilience: Ecological support in fostering. *Child & Family Social Work*, 22(2), 1034-1043. <https://doi.org/10.1111/cfs.12323>
- Salas Martínez, M.D., Fuentes, M.J., Bernedo, I.M. et García-Martín, M.A. (2016). Contact visits between foster children and their birth family: The views of foster children, foster parents and social workers. *Child & Family Social Work*, 21(4), 473-483. <https://doi.org/10.1111/cfs.12163>

- Salazar, A. M., Day, A., Feltner, A., Lopez, J. M., Garcia-Rosales, K. V., Vanderwill, L. A., Boo, M., Ornelas, L. A., Wright, L. B. et Haggerty, K. P. (2020). Assessing caregiver usability of the National Training and Development Curriculum for Foster and Adoptive Parents. *Children and Youth Services Review*, 114, 105031. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105031>
- Shklarski, L. (2019). Foster parent skills and dilemmas: A qualitative study. *Child Welfare*, 97(2), 41-62.
- Turcotte, D., Dionne, E. et Cloutier, R. (2008). Le recrutement et la rétention des familles d'accueil un défi pour les organismes de services à l'enfance. *Travail social canadien*, 10(1), 64-84. <http://familia.ucs.inrs.ca/notice/?ID=1629>
- Vanderfaillie, J., Gypen, L., West, D. et Van Holen, F. (2020). Support needs and satisfaction of Flemish foster parents in long-term foster care: Associated characteristics of foster children, foster parents and foster placements. *Children and Youth Services Review*, 113, 104990. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104990>
- Vanderwill, L. A., Salazar, A. M., Jenkins, G., Larwelle, J., McMahon, K., Day, A. et Haggerty, K. (2021). Systematic literature review of foster and adoptive caregiver factors for increasing placement stability. *Journal of Public Child Welfare*, 15(4), 487-527. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104990>
- Verdu, C. et Velasquez, P. (2020). *DEAF-Tout-en-un 2020-2021 : Diplôme d'État d'assistant familial*. Dunod.
- Vicary, D. (2015). Children Australia: A 40 year retrospective of Australian out-of-home care: Reflections of the past and future directions. *Children Australia*, 40(4), 274-279. <https://doi.org/10.1017/cha.2015.46>