

LA FORMATION DES FAMILLES D'ACCUEIL UN DÉFI COLLECTIF

Premier portrait provincial

MARIE-PIERRE JOLY

Chargée de projet, Centre d'expertise de l'Institut universitaire Jeunes en difficulté (IUJD), CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

MARIE-ANDRÉE POIRIER

Professeure titulaire, École de travail social, Université de Montréal

VÉRONIQUE NOËL

Coordonnatrice de la recherche de l'IUJD, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal



ÉQUIPE DE RECHERCHE SUR
LE PLACEMENT ET L'ADOPTION
en protection de la jeunesse



INSTITUT
UNIVERSITAIRE
JEUNES EN DIFFICULTÉ

25 ANS
DE VIE
UNIVERSITAIRE

Université 
de Montréal



Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada

Canada 

Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

LA FORMATION DES FAMILLES D'ACCUEIL UN DÉFI COLLECTIF

Premier portrait provincial

MARIE-PIERRE JOLY

Chargée de projet, Centre d'expertise de l'Institut universitaire Jeunes en difficulté (IUJD), CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

MARIE-ANDRÉE POIRIER

Professeure titulaire, École de travail social, Université de Montréal

VÉRONIQUE NOËL

Coordonnatrice de la recherche de l'IUJD, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal



ÉQUIPE DE RECHERCHE SUR
LE PLACEMENT ET L'ADOPTION
en protection de la jeunesse



INSTITUT
UNIVERSITAIRE
JEUNES EN DIFFICULTÉ

25 ANS
DE VIE
UNIVERSITAIRE!

Université 
de Montréal



Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada

Canada 

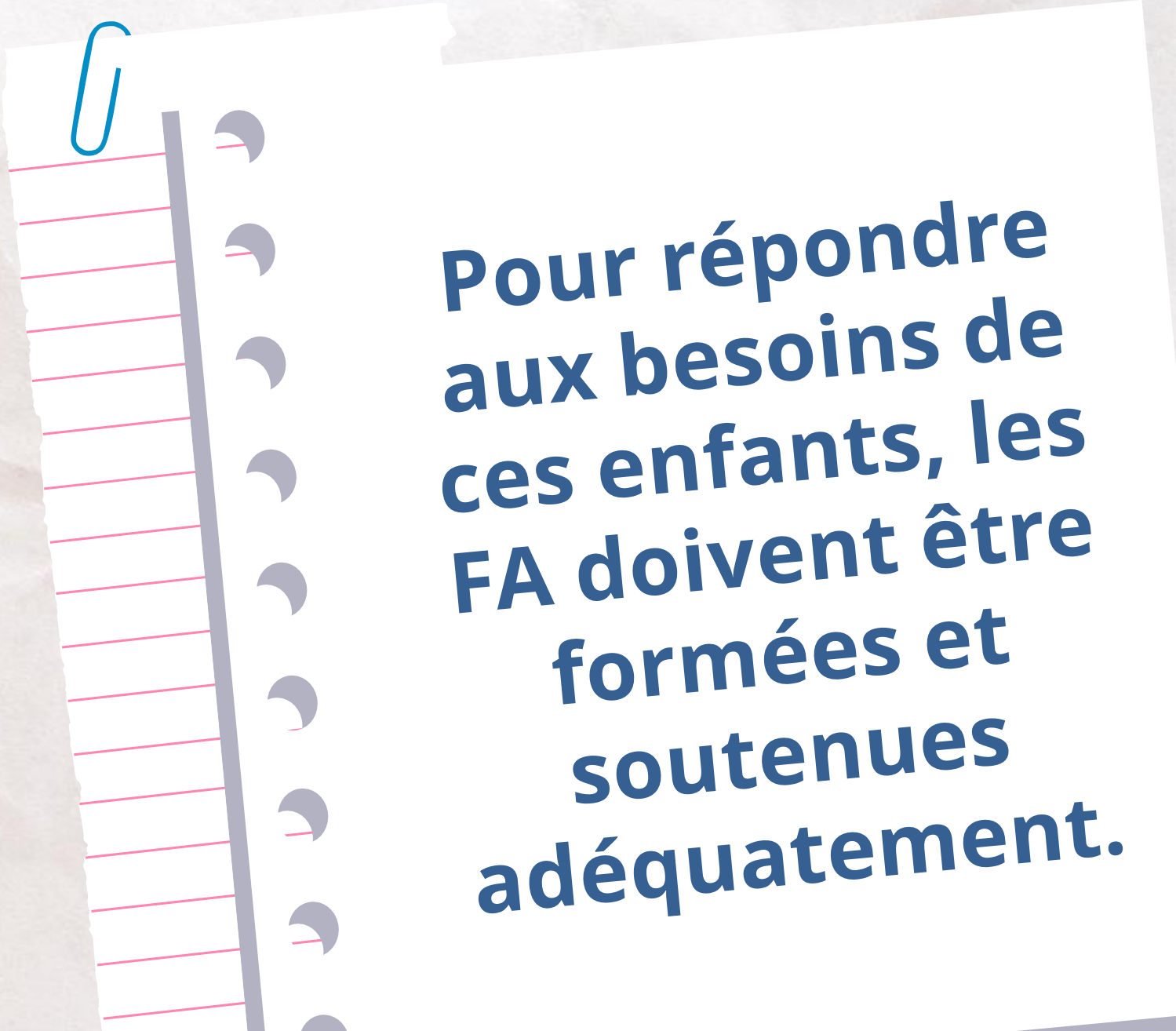
Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

L'IMPORTANCE DE LA FORMATION DES FAMILLES D'ACCUEIL (FA)

1 Plusieurs enfants vivront un placement en milieu substitut à un moment ou l'autre de leur trajectoire en protection de la jeunesse.

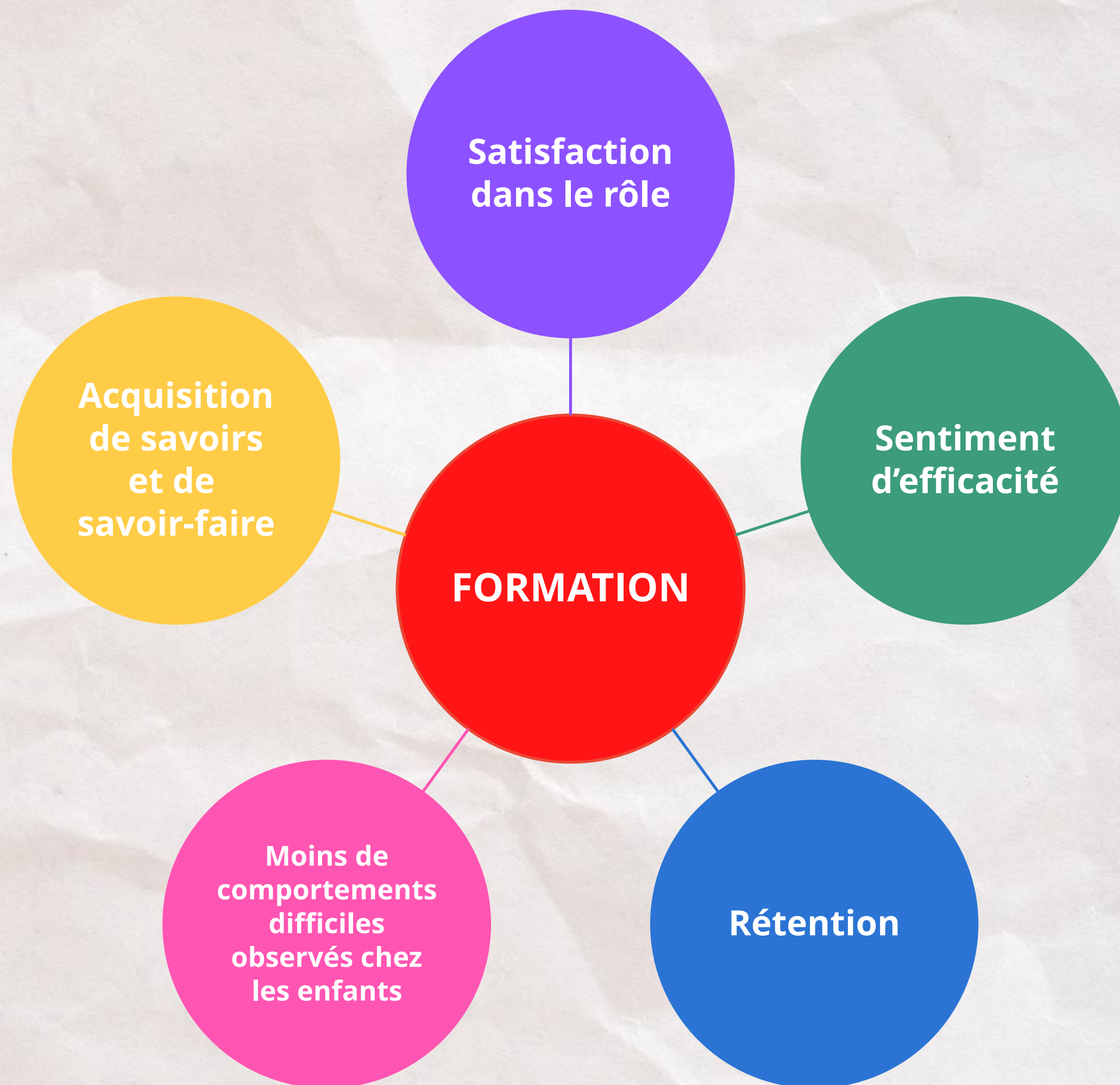
2 Lorsque le placement est nécessaire, la FA est le milieu de vie le plus souvent privilégié.

3 Les FA accueillent des enfants présentant des profils complexes, qui font face à différents facteurs de vulnérabilité.



**Pour répondre
aux besoins de
ces enfants, les
FA doivent être
formées et
soutenues
adéquatement.**

L'IMPORTANCE DE LA FORMATION DES FAMILLES D'ACCUEIL (FA)



Sources : Solomon, Niec et Schoonover, 2017; MacGregor, Rodger, Cummings et Leschied, 2006; Mihalo, Strickler, Triplett et Trunzo, 2016.

LA FORMATION DES FAMILLES D'ACCUEIL (FA) AU QUÉBEC

La structure en un coup d'œil

LRR¹

**3 comités nationaux (CNC²)
ministère/association**

**3 orientations nationales
de formation**

**16 comités locaux (CLC/CLF³)
établissement/association**

¹ LRR : 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.

² CNC : Comité national de concertation et de suivi de l'entente.

³ CLC/CLF : Comité local de concertation et de suivi de l'entente/Comité local de formation.

LA FORMATION DES FAMILLES D'ACCUEIL (FA) AU QUÉBEC

Partenariat établissements / associations

Intégrée dans la structure syndicale :

Formation discutée et mise en place dans les structures qui visent à négocier et appliquer les ententes collectives.

Orientations nationales de formation : 3 catégories

1

Orientation ministérielle :

Réanimation cardiorespiratoire (RCR) (obligatoire)

2

Clinico-administratives : Cadre de référence RI-RTF¹, Instruments de classification (« dites obligatoires »)

3

Cliniques :

Attachement, TDAH, intervention en situation de crise (« non obligatoires »)

¹ RI-RTF : Ressources intermédiaires et de type familial

PROJET DE RECHERCHE « ENGAGEMENT PARTENARIAL »

Objectifs :

1. Dresser un portrait de la formation offerte aux familles d'accueil (FA).
2. Explorer la perspective des acteurs sur :
 - Les **facteurs** qui facilitent ou qui font obstacle à la participation des FA;
 - Les **besoins** de formation différenciés selon le type de FA;
 - L'efficacité de la **structure** de formation proposée par la LRR¹;
 - Les **pistes d'action** à mettre en place pour mieux répondre aux besoins de formation des FA.

¹ LRR : 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.

MÉTHODOLOGIE

1. Entretiens semi-dirigés :
 - Virtuels;
 - 30 à 60 minutes.
2. Analyses de contenu thématique

ÉCHANTILLON

1. Représentant·e·s :
 - Associations de FA (N=14);
 - Établissements (N=16);
 - National (N=4).

**1.1.
Les formations
dispensées**

RÉSULTATS DE RECHERCHE

Volet 1 - Portrait de la formation

**1.2.
Les taux de
participation**

**1.3.
Les facteurs de
participation**



VOLET 1 PORTRAIT PARTIEL DE LA PARTICIPATION

Les données disponibles :

Le portrait s'appuie sur les données du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), sur les entrevues et sur les portraits fournis par une minorité de région.



Information disponible (reddition de compte du MSSS) :

- Titre de la formation;
- Durée;
- Objectifs et contenu;
- Nom des personnes formatrices.



Information non-disponible (bilans demandés aux régions) :

- Moment de la journée (jour, soir, fin de semaine);
- Lieu;
- Nombre de participants;
- Formations annulées et raisons des annulations.



1.1.
**LES FORMATIONS
DISPENSÉES**

Années 2019-2020

Dans la quasi-totalité des régions	Dans 4 ou 5 régions	1 à 3 régions
RCR	Déclaration incident- accident	Développement de l'enfant, Anxiété, Gestion des émotions, Santé mentale, Rétribution, TDAH, Intimidation, Projet de vie, Conflit de loyauté ...
Cadre de référence	Comportements agressifs (OMEGA/ITCA)	
Instrument de classification	S'occuper des enfants (SOCEN)	
Attachement ou trauma	Hygiène et salubrité alimentaire (MAPAQ)	

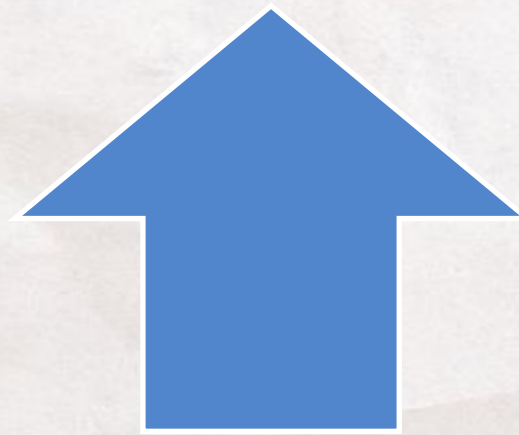
À noter : aucune spécificité dans l'offre de formation selon le type de familles d'accueil.



1.1. LES FORMATIONS DISPENSÉES

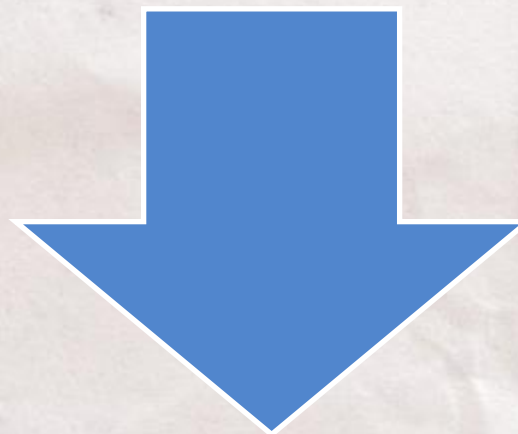
Années 2019-2020

**Le nombre de thématiques offertes par région :
très variable :**



14 thématiques différentes

Dynamique partenariale forte;
Partenariat avec un CÉGEP, anciennement
technique d'accueil.



1 thématique (RCR)

La formation est éclipsée par d'autres
priorités : litiges importants à traiter.



1.2. LES TAUX DE PARTICIPATION

**Taux de participation difficile à établir avec précision,
mais on observe une grande disparité selon les régions :**

Obligatoire (RCR)	Clinico- administratives (Cadre de référence, Instruments de classification)	Cliniques (moins d'emphasis sur l'obligation)
[Non abordé dans les entrevues]	Participation variable selon les régions	Participation généralement faible



1.3. LES FACTEURS QUI INFLUENCENT LA PARTICIPATION (1/2)

Intérêt des familles d'accueil (FA) pour la formation (changement de culture).

Conciliation travail/famille :

- Imprévus;
- Difficulté de trouver un gardien compétent.

Manque de renouvellement dans l'offre de formation.

Types de familles d'accueil :

- Les **FA régulières** participent « plus »;
- Les **FA de proximité** n'ont pas d'obligation de formation [extrait 1] et ne considèrent pas avoir besoin d'être formés en raison du lien significatif avec l'enfant;
- Les **FA Banque-mixte** se forment autrement [extrait 2]; elles se sentent moins concernées, car elles ne se considèrent pas comme des FA.



« Les formations ne sont pas obligatoires pour les FA de proximité, c'est extrêmement problématique. Souvent, ce sont des milieux un peu plus fragilisés. **Ce sont des milieux qui ont vraiment besoin de plus de support et la formation pourrait leur être très utile.** » (N)



Extrait 1.
FA de proximité et obligation



« Les ressources d'accueil d'adoption, c'est leur enfant. Elles vont suivre des formations, mais elles vont peut-être aller chercher ailleurs, avec plus des psychologues par exemple. C'est des gens qui veulent s'investir auprès de ces enfants-là différemment souvent parce qu'ils les considèrent comme leur propre enfant. »
(A05)



Extrait 2.
Les FA Banque-mixte se forment autrement



1.3. LES FACTEURS QUI INFLUENCENT LA PARTICIPATION (2/2)

Type de formation (clinico-administrative vs clinique) :

- L'effort de recrutement est plus soutenu pour les formations « dites obligatoires » [extrait 3];
- Les formations arides en premier, après les formations « le fun ».

L'absence d'obligation pose problème :

- L'obligation de suivre certaines formations (un tronc commun de formation);
- Réflexion à propos de la logique volontaire vs logique d'ordre professionnel [extrait 4].

Modalités de formation qui tiennent compte de la réalité du parent d'accueil :

- Aspects de reconnaissance/ressourcement (ce sont avant tout des parents au quotidien);
- Contenu concret et formateur « terrain » [extrait 5].



« On a une nouvelle façon de faire qui est intéressante, c'est de proposer à la signature de l'entente différentes formations, comme le règlement sur la classification, le cadre de référence, c'est des incontournables. Lors de la signature de l'entente, on est déjà capable de proposer des dates. » (É04)

Extrait 3.
Efforts de recrutement





« 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)

Extrait 4.
Enjeux des formations obligatoires



« Y'a pas d'école pour être famille d'accueil. Fait qu'on apprend sur le tas, mais en ayant des formateurs qui sont "terrain", ça donne une chance. 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)

Extrait 5.
Présence de formateurs « terrain »



RÉSULTATS DE RECHERCHE

Volet 2 - Regard sur la structure de formation



2.1.

**Le manque de ressources
au niveau local**



2.2.

**La structure qui
engendre des disparités**



2.3.

**Le manque de cohésion
avec le soutien et le
contrôle de la qualité**



2.4.

**Les contraintes de la
structure syndicale**



2.1. Manque de ressources au niveau local

Principe important : tenir compte des disparités régionales [extrait 6].

Mandats du CLC/CLF¹ :

- Évaluer les besoins de formation des familles d'accueil (FA) de la région;
- Faire et mettre en œuvre le calendrier de formation en cohérence avec les orientations nationales et selon les besoins du milieu.

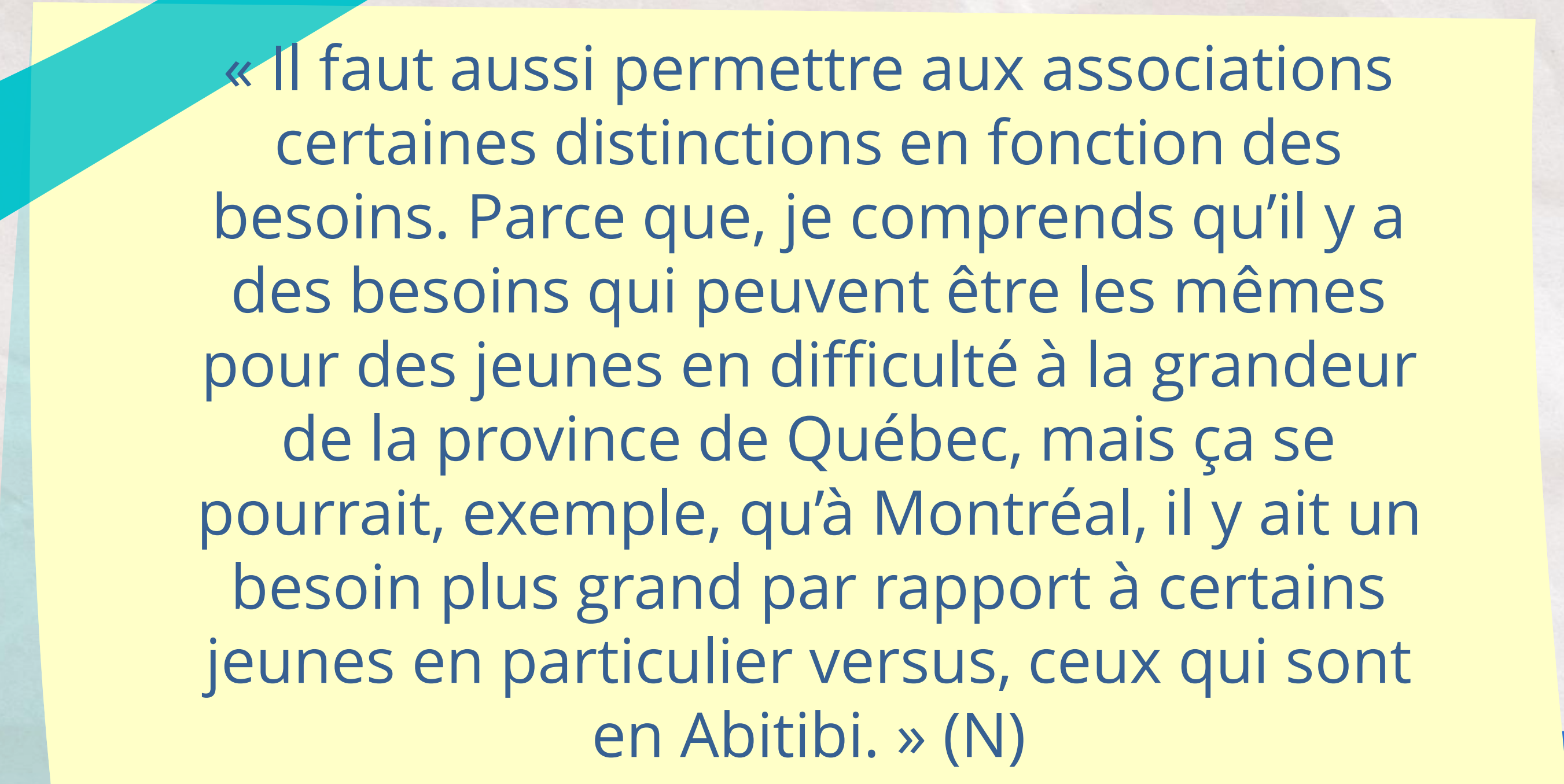
Manque de ressources dédiées à la mission « formation » :

- CISSS² et CIUSSS³ : en surplus de la tâche habituelle;
- Associations de FA : de manière bénévole;
- Les impacts sur les plans de formation sont réels [extrait 7].

¹ CLC/CLF : Comité local de concertation et de suivi de l'entente/Comité local de formation

² CISSS : Centre intégré de santé et des services sociaux

³ CIUSSS : Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux



« Il faut aussi permettre aux associations certaines distinctions en fonction des besoins. Parce que, je comprends qu'il y a des besoins qui peuvent être les mêmes pour des jeunes en difficulté à la grandeur de la province de Québec, mais ça se pourrait, exemple, qu'à Montréal, il y ait un besoin plus grand par rapport à certains jeunes en particulier versus, ceux qui sont en Abitibi. » (N)



Extrait 6.
Tenir compte des disparités



« J'ai personne de dédiée à ça, alors c'est quelque chose qu'on fait en surplus de la tâche. Et la tâche elle est déjà pleine et entière! Alors ça ne marche pas. On n'a pas les capacités souhaitées pour gérer de la formation. C'est je dirais notre "talon d'Achille", qui nous amène à avoir organisé très peu de formation au fil des années malgré qu'on reconnait le besoin. »
(É05)

Extrait 7.
Le manque de ressources humaines





2.2. Disparités régionales engendrées par la structure

Dans l'évaluation des besoins de formation :

- Sondage papier, sondage réseaux sociaux;
- Discussions au sein du CLC-CLF¹;
- Aucune démarche, faute de temps [extrait 8].

Dans le choix des formations :

- Nouvelles formations : selon les l'opportunité, selon les commentaires entendus [extrait 9];
- Selon la disponibilité des formateurs.

La qualité du plan de formation dépend des individus et des relations au sein des CLC/CLF [extrait 10].

¹ CLC/CLF : Comité local de concertation et de suivi de l'entente/Comité local de formation



« Je pense qu'il doit avoir vraiment une analyse approfondie des besoins des parents d'accueil. Cette analyse-là, j'ai commencé à la faire, pas juste une analyse basée sur un sondage qualitatif, mais davantage sur ce qui amène le déplacement des enfants. Il y a quelque chose vraiment à aller approfondir. C'est quoi les réels besoins de formation, c'est quoi les problématiques, est-ce qu'on a la bonne approche? » (É15)



Extrait 8.
Absence d'analyse des besoins

« Ça c'est "winner" , celle-là, on y adhère. On l'aime. »

« Dépendamment des saveurs de l'année. Des fois, c'est des défis d'attachements qui sont plus importants, des fois c'est le jeune TDAH, ça dépend. »

« On a vu passer quelque chose de super "hot", et on voudrait mettre ça. »

« C'était pas fou comme idée! »

« Les propositions, ça vient de partout. »



Extrait 9.
Nouvelles formations : selon les opportunités



« Notre association représente X régions pis 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. » (N-Association)



Extrait 10.
Le plan de formation dépend des individus



2.3.

**Le manque de
cohésion avec le
soutien professionnel
et le contrôle de la
qualité**

**Absence de suivi des acquis à la suite de la
formation [extrait 11].**

**Peu d'arrimage entre la formation et le suivi des
ressources ce qui ne permet pas :**

- d'éviter les enquêtes administratives;
- d'éviter des déplacements [extrait 12].

« Faudrait qu'il y ait une instance qui fasse un suivi, un rappel, voir où est-ce que c'en est l'appropriation? Je pense que tout le monde serait gagnant et les ressources se sentiraient mieux épaulées. La formation ce n'est pas juste un vidéo qu'ils ont écouté. Faut vraiment que ça colle, il faut une pratique différente qui en ressorte. » (É06)

Extrait 11.
Faire le suivi des acquis en formation



« 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)

« Quand le **contrôle-qualité** a à intervenir, si la FA avait participé à une formation sur le sujet, probablement que cette intervention-là aurait pas été requise parce qu'elle aurait été outillée. » (É14)

Extrait 12.
Éviter les déplacements et/ou les enquêtes administratives





2.4. Les contraintes et défis de la structure syndicale

Structure syndicale qui peut évacuer des espaces de discussion cliniques :

- Local : parler de litige et de formation dans la même rencontre;
- National : pas des tables cliniques [extrait 13].

Les 3 CNC¹ sont étanches pour respecter l'esprit des ententes collectives [extrait 14].

- Cela pose défi pour mettre en place un cursus de formation unifié.

Angle mort : la formation pré-accréditation.

- Les postulants voulant être famille d'accueil (FA) ne sont pas encore assujettis à la structure syndicale qui encadre la formation [extrait 15].

¹ CNC : Comité national de concertation et de suivi de l'entente.



« Le Comité national, c'est vraiment un lieu pour échanger sur les ententes collectives. Donc, c'est un lieu pour interpréter, pour dénouer quand il y a des enjeux avec les établissements. Donc, ce n'est pas une table qui de prime abord est "clinique". » (N)

Extrait 13.
Les CNC¹ ne sont pas des tables cliniques

¹ CNC : Comité national de concertation et de suivi de l'entente



[Quand une formation pertinente est intégrée dans les Orientations d'une association, est-ce que c'est transféré aux autres ?]

« On ne peut pas imposer de formations aux autres comités. Par contre, on peut faire des recommandations. On est dans un lien de partenariat, on a convenu ensemble des ententes collectives, on s'assure de respecter l'esprit dans lequel elles ont été négociées. » (N)

Extrait 14.
Les CNC¹ sont des instances étanches

¹ CNC : Comité national de concertation et de suivi de l'entente





« Au niveau canadien, on voit qu'il y a des formations qui doivent être faites avant l'arrivée de l'enfant. Du point de vue du comité national de concertation, je trouve ça un peu embêtant, je n'ose pas me prononcer non plus avec le contexte des négociations. Mais c'est une question qui mérite réflexion. » (N)

Extrait 15.
La formation pré-accréditation dans l'angle mort



DISCUSSION

Forces et limites du projet

**Importance d'adopter une vision
intégrée de la formation**

**Au Québec : des barrières structurelles
à dépasser**

Forces et limites du projet



FORCES

- Premier projet qui s'intéresse à la formation depuis la LRR;
- Établissements : 16 entretiens (toutes les régions);
- Niveau national : 4 entretiens.



LIMITES

- Associations représentatives : 3 régions non représentées (CSN);
- Bilans des formations : difficulté d'avoir des données complètes et uniformes.

Faiblesses du projet, mais avant tout, des lacunes attribuables au contexte de formation.

Une vision intégrée et claire de la formation

Plusieurs modèles de formation des familles d'accueil (FA) existent.

- Parcours de formation structuré dans le temps
- Formation pré-accueil, formation continue et développement professionnel
- Basés sur des référentiels de compétence exhaustifs.

En voici deux exemples :

**Parent Resources for
Information, Development,
and Education (PRIDE)**

États-Unis et autres provinces
du Canada

**Diplôme d'étude d'assistante
familiale (DEAF)**

France



PRIDE (États-Unis, Canada)

Programme standardisé de formation utilisé dans plus de 25 pays qui vise à améliorer la qualité de l'accompagnement dispensé aux enfants placés.

COMPÉTENCES DE PRIDE

1. Protéger et prendre soin des enfants;
2. Répondre aux besoins des enfants et agir face aux retards de développement;
3. Soutenir la relation avec la famille d'origine;
4. Permettre aux enfants de développer des relations stables et sécurisantes, et assurer la permanence de ces liens;
5. Travailler en équipe avec les professionnels qui entourent l'enfant.

9 Modules de
formation
pré-accueil

Évaluation et
accréditation

Formation
continue

Travail d'équipe, projet de
vie, réunification,
permanence;
Attachement, ruptures
relationnelles;
Relations familiales,
appartenance, identité,
estime de soi, discipline;
Impact de l'accueil sur la vie
de famille.

TRONC COMMUN

Développement enfant
adolescent, discipline,
sexualité, favoriser la
permanence;
Relation avec la famille
d'origine, faire partie de
l'équipe de professionnel;
Composer avec
l'expérience d'accueil;

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

L'attachement de
l'adolescent;
Transition vers la vie
adulte;
Etc.

DEAF (France)

Encadré par le ministère des Solidarités et de la Santé; programme offert dans les différentes Écoles de travail social.



Au Québec : des barrières structurelles à dépasser

Leadership national empêché par la structure syndicale à 3 associations.

Les trois *Orientations nationales de formation* proposent trois listes de formation qui se modifient selon les initiatives des régions. Aucun ordre n'est précisé pour suivre les formations.

Il existe des disparités importantes quant à la disponibilité des formations selon les régions, qui risquent de s'accroître.

La formation pré-accréditation dans l'angle mort de la structure.

PERSPECTIVES

Pour que l'importance que tous accordent à la formation s'actualise :

1

Avec les acteurs en place ET en s'inspirant des meilleures pratiques et des connaissances disponibles, développer une vision de la formation des familles d'accueil (FA) qui soit complète, claire et appuyée sur un référentiel de compétence exhaustif et adapté à la réalité des FA du Québec.

2

Revoir les structures imposées par la LRR¹ en lien avec la formation afin d'être en mesure d'améliorer le modèle de formation offert aux FA du Québec.

¹ LRR : 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.

RÉFÉRENCES

- Benesh, A. S., & Cui, M. (2017). Foster parent training programmes for foster youth : A content review. *Child & Family Social Work*, 22(1), 548-559.
- Cooley, M. E., Newquist, J., Thompson, H. M., & Colvin, M. L. (2019). A systematic review of foster parent preservice training. *Children and Youth Services Review*, 107, 104552. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104552>
- Child Welfare league of America, PRIDE Model of Practice – All In-Person Resources. Repéré à <https://www.cwla.org/pride-training/pride-resources/> , le 13 janvier 2022.
- Festinger, T., & Baker, A. J. L. (2013). The quality of evaluations of foster parent training : An empirical review. *Children and Youth Services Review*, 35(12), 2147-2153. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.10.009>
- Gouvernement du Québec (2009). 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, RLRQ c R-24.0.2 . <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/R-24.0.2>
- Greeno, E. J., Lee, B. R., Uretsky, M. C., Moore, J. E., Barth, R. P., & Shaw, T. V. (2016). Effects of a Foster Parent Training Intervention on Child Behavior, Caregiver Stress, and Parenting Style. *Journal of Child and Family Studies*, 25(6), 1991-2000. <https://doi.org/10.1007/s10826-015-0357-6>
- Kaasbøll, J., Lassemo, E., Paulsen, V., Melby, L., & 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>
- Ministère de la santé et des services sociaux. (2016). *Les ressources intermédiaires et les ressources de type familial : Cadre de référence*. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2370259>
- Murray, L., Tarren-Sweeney, M., & 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>
- Nash, J. J., & Flynn, R. J. (2016). Foster and adoptive parent training : A process and outcome investigation of the preservice PRIDE program. *Children and Youth Services Review*, 67, 142-151. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.06.002>
- Solomon, D. T., Niec, L. N., & Schoonover, C. E. (2017). The Impact of Foster Parent Training on Parenting Skills and Child Disruptive Behavior : A Meta-Analysis. *Child Maltreatment*, 22(1), 3-13. <https://doi.org/10.1177/1077559516679514>
- Verdu, C., & Velasquez, P. (2020). *DEAF-Tout-en-un 2020-2021: Diplôme d'État d'assistant familial*. Dunod.