

Université de Montréal

**Mieux comprendre les facteurs associés à la satisfaction des parents
d'accueil dans leur rôle**

**Par
Marie-Pierre Joly**

**École de service social
Faculté des Arts et des Sciences
Études supérieures**

**Mémoire présenté à la faculté des Arts et Sciences en vue de l'obtention
du grade de Maîtrise es Science
En Service Social**

Juin 2013

© Marie-Pierre Joly, 2013

**Université de Montréal
Faculté des Études supérieures**

**Ce mémoire intitulé :
Mieux comprendre les facteurs associés à la satisfaction des parents
d'accueil dans leur rôle**

**Présenté par
Marie-Pierre Joly**

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

**Chantale Lavergne
Président-rapporteur**

**Marie-Andrée Poirier
Directrice de recherche**

**Geneviève Pagé
Membre du jury**

Résumé

Les familles d'accueil sont une composante essentielle du système de protection de l'enfance. Or, le réseau québécois est confronté à certaines difficultés de recrutement et de rétention. De plus, deux importants chantiers modifieront la pratique entourant l'accueil familial : le déploiement de l'approche S'occuper des Enfants (SOCEN) et la mise en application de la Loi sur la représentation des ressources (LRR), qui engendre une professionnalisation du rôle de famille d'accueil. Il importe donc de s'intéresser à l'expérience des parents d'accueil, afin d'identifier certaines pistes pour mieux faire face à ces défis et transformations.

L'objectif de ce mémoire est de mieux comprendre les facteurs qui influencent la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle. Un sous-objectif est de comprendre si l'approche SOCEN a une influence sur cette satisfaction. Pour ce faire, des entrevues individuelles semi-directives ont été effectuées auprès de treize parents d'accueil d'une région du Québec qui implante l'approche SOCEN depuis 2003. Une analyse de contenu thématique concernant leur satisfaction, leur motivation et les défis qu'ils rencontrent a été effectuée.

Les résultats montrent que selon les parents d'accueil, la satisfaction dans leur rôle s'incarne dans trois dimensions distinctes: la dimension parentale, la dimension professionnelle et la dimension personnelle. Les facteurs qui influencent leur satisfaction sont : les enjeux de parentalité en contexte de placement à long terme, l'impact du placement sur la famille du parent d'accueil et les enjeux de reconnaissance. Il ressort également que les principes et les outils proposés par l'approche SOCEN pourraient agir sur les facteurs évoqués et ainsi augmenter la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle.

Mots-clés : parent d'accueil, satisfaction, rôle, parentalité, professionnalisation, reconnaissance, S'occuper des Enfants (SOCEN).

Abstract

Foster families are an essential part of the youth protection system. However, in the province of Québec the youth protection network faces certain difficulties in recruiting and retaining candidates. Furthermore, two major changes may have an important impact on the practice of fostering children and youth: the implementation of the Looking After Children approach (LAC) and the application of the *Act on the representation of family-type resources and certain intermediate resources*, which implies the professionalization of the role of foster families. It is therefore imperative to take a closer look at foster parents' experiences in order to identify better ways to cope with these transformations and challenges.

The objective of the present thesis is to better understand the influential factors that affect the level of satisfaction foster parents attain through their role as caregivers. An underlying objective is to determine if the LAC approach affects the level of satisfaction. In order to achieve these objectives, thirteen foster parents from a region of the province of Quebec where the LAC approach has been implemented since 2003 were interviewed using individual, semi-directive interview techniques. An analysis of the thematic content pertaining to their level of satisfaction, their motivation and the challenges that they meet regularly was then conducted.

According to the results found, the foster parents identify their level of satisfaction as pertaining to three distinct dimensions: parental, professional and personal. The factors which influence their level of satisfaction are: the parenting issues surrounding long-term foster care, the impacts that fostering has on a foster parent's own family, and issues surrounding recognition/gratitude. The results also found that the principles and means suggested by the LAC approach may affect the factors evoked, therefore increasing the level of satisfaction of foster parents in their role as caregivers.

Key words: foster parent, satisfaction, role, parenting, professionalization, recognition/gratitude, LAC (Looking After Children).

Table des matières

RÉSUMÉ	I
ABSTRACT	II
LISTE DES TABLEAUX	VI
LISTE DES FIGURES	VII
LISTE DES SIGLES	VIII
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : LE DÉFI DU RECRUTEMENT ET DE LA RÉTENTION DES FAMILLES D'ACCUEIL	3
1.1. LE CONTEXTE QUÉBÉCOIS DE L'ACCUEIL FAMILIAL	3
1.1.1. Le portrait des enfants placés.....	4
1.1.2. La définition de la famille d'accueil en contexte de protection de la jeunesse	5
1.1.3. La pratique entourant le placement familial	7
1.1.4. Un contexte en transformation.....	8
1.1.4.1. L'approche SOCEN	8
1.1.4.2. La Loi de la représentation des ressources	9
1.2. LA FAMILLE D'ACCUEIL : UNE DENRÉE RARE ET PRÉCIEUSE	10
1.2.1. Les défis de recrutement	10
1.2.2. Les défis de rétention.....	12
1.3. LA PERTINENCE DE S'ATTARDER À LA SATISFACTION DU PARENT D'ACCUEIL	13
CHAPITRE 2 : L'ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LES FACTEURS ASSOCIÉS À LA SATISFACTION DES PARENTS D'ACCUEIL DANS LEUR RÔLE	16
2.1 LES FACTEURS LIÉS AU PARENT D'ACCUEIL	17
2.1.1 Les caractéristiques démographiques.....	17
2.1.2 Les difficultés personnelles	20
2.1.3 L'attitude face aux difficultés.....	21
2.1.4 La motivation à devenir famille d'accueil	22
2.2 LES FACTEURS LIÉS À L'ENFANT PLACÉ	22
2.2.1 Les comportements de l'enfant et la capacité du parent d'accueil à y faire face....	22
2.2.2 Le lien avec l'enfant	24
2.2.3 La présence de la famille biologique de l'enfant.....	25
2.2.4 Le départ de l'enfant	26
2.3 LES FACTEURS LIÉS À L'ENTOURAGE DU PARENT D'ACCUEIL	27
2.3.1 Les effets du placement sur le noyau familial	27
2.3.2 Le soutien de l'entourage	28
2.4 LES FACTEURS LIÉS À L'ORGANISATION	29
2.4.1 Les enjeux de partenariat.....	30
2.4.2 La définition des rôles de chacun.....	32
2.4.3 La coordination des services et les consignes contradictoires.....	33
2.4.4 D'individu à individu : la relation parent d'accueil / intervenant.....	33
2.4.5 La formation des parents d'accueil	34
2.4.6 Le soutien instrumental	35
2.5 LES FACTEURS LIÉS À LA RECONNAISSANCE SOCIALE	36
2.6 JUSTIFICATION DE LA PRÉSENTE RECHERCHE	37
CHAPITRE 3 : CADRE CONCEPTUEL ET CADRE MÉTHODOLOGIQUE	39
3.1 LE CADRE CONCEPTUEL : LE CONCEPT DE SATISFACTION	39

3.2	LA MÉTHODOLOGIE	40
3.2.1.	Le choix du devis de recherche qualitatif	40
3.2.2.	La stratégie d'échantillonnage	41
3.2.3.	Les caractéristiques de l'échantillon	42
3.2.4.	La stratégie de cueillette de donnée	43
3.2.5.	La stratégie d'analyse	45
3.2.6.	L'éthique	46
CHAPITRE 4 : LE DISCOURS DES PARENTS D'ACCUEIL SUR LEUR SATISFACTION ET LES FACTEURS ASSOCIÉS		48
4.1	LA SATISFACTION DANS LA DIMENSION PARENTALE DU RÔLE	50
4.1.1.	Le sentiment d'efficacité dans le rôle de parent d'accueil	51
4.1.1.1.	Les comportements de l'enfant	52
4.1.1.2.	La capacité de faire face aux comportements	54
4.1.1.3.	Le soutien au développement des compétences	55
4.1.2.	La possibilité de créer un lien positif avec l'enfant	56
4.1.2.1.	La nature du lien	57
4.1.2.2.	Le spectre du départ	58
4.1.2.3.	La place du parent d'origine	59
4.2	LA SATISFACTION DANS LA DIMENSION PROFESSIONNELLE DU RÔLE	63
4.2.1.	La relation de travail avec les intervenantes	64
4.2.1.1.	Les marques de reconnaissance	64
4.2.1.2.	Le soutien concret	66
4.2.1.3.	Le mouvement de personnel	67
4.2.2.	Les enjeux organisationnels : parents d'accueil partenaires ou subalternes? ...	68
4.2.2.1.	Les rapports de pouvoir et la participation aux prises de décisions	68
4.2.2.2.	La non-reconnaissance « institutionnalisée »	70
4.2.3.	La reconnaissance sociale	72
4.2.3.1.	La réputation	72
4.2.3.2.	Le statut social	73
4.3	LA SATISFACTION DANS LA DIMENSION PERSONNELLE DU RÔLE	75
4.3.1.	Le bien-être de l'individu	75
4.3.1.1.	Les difficultés personnelles	76
4.3.1.2.	L'épanouissement	78
4.3.2.	L'équilibre familial	79
4.3.2.1.	L'impact du placement sur les enfants	79
4.3.2.2.	L'importance de la complicité avec le conjoint	80
4.3.2.3.	L'équilibre financier	81
4.3.3.	Le soutien de l'entourage	83
4.3.3.1.	L'entourage du parent d'accueil	83
4.3.3.2.	Le réseautage entre familles d'accueil	84
4.4	L'APPROCHE SOCEN ET LA SATISFACTION DES PARENTS D'ACCUEIL	84
4.4.1.	L'implication des parents d'accueil dans l'approche	85
4.4.2.	L'opinion des parents d'accueil sur l'approche SOCEN	86
4.5	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS	87
CHAPITRE 5 DISCUSSION		89
5.1	LA CONCEPTUALISATION DU SENTIMENT DE SATISFACTION DES PARENTS D'ACCUEIL DANS LEUR RÔLE CONFRONTÉE AUX CONNAISSANCES EXISTANTES	89
5.1.1.	La satisfaction dans le rôle parental	91
5.1.1.1.	L'importance de se sentir compétent en tant que parent	91
5.1.1.2.	Le lien avec l'enfant placé	92
5.1.2.	La satisfaction dans le rôle professionnel	94
5.1.2.1.	La relation de travail avec les intervenantes	95
5.1.2.2.	Les enjeux de partenariat avec l'organisation	96
5.1.2.3.	Le regard de la société	98
5.1.3.	La satisfaction quant au bien-être personnel	98

5.1.3.1.	Les difficultés personnelles.....	99
5.1.3.2.	L'équilibre familial.....	99
5.1.3.3.	Le soutien de l'entourage.....	100
5.2	LES THÈMES TRANSVERSAUX	101
5.2.1.	Les enjeux de la parentalité multiple en contexte de placement à long terme.....	102
5.2.1.1.	La filiation, la parentalité et les enjeux d'exclusivité.....	102
5.2.1.2.	Départager le symbolique du concret.....	105
5.2.2.	La famille du parent d'accueil : espace intime ou espace professionnel ?	106
5.2.3.	La reconnaissance et la Loi sur la représentation des ressources	110
5.3	L'APPROCHE SOCEN : QUEL POTENTIEL POUR CONTRIBUER À LA SATISFACTION?	112
5.3.1.	Les enjeux de pérennité	113
5.3.2.	Le potentiel de l'approche pour favoriser la satisfaction des parents d'accueil.....	114
CHAPITRE 6	CONCLUSION.....	118
SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES		127
ANNEXES		X
ANNEXE 1	SYNTHÈSE DES ÉTUDES RECENSÉES	XI
ANNEXE 2	LETTRE DE PRÉSENTATION DU PROJET DE RECHERCHE	XVIII
ANNEXE 3	CONTACT TÉLÉPHONIQUE – VERBATIM	XX
ANNEXE 4	GRILLE D'ENTREVUE.....	XXI
ANNEXE 5	FICHE SIGNALÉTIQUE	XXIII
ANNEXE 6	CERTIFICAT D'ÉTHIQUE	XXV
ANNEXE 7	FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LE PARENT D'ACCUEIL	XXVI

Liste des tableaux

Tableau 1: Portrait de l'échantillon	43
--	----

Liste des figures

Figure 1: Répartition des parents d'accueil (n=13) selon leur niveau de satisfaction sur une échelle de 1 à 10.....	48
Figure 2 : Dimensions du concept de satisfaction dans le rôle de parent d'accueil.....	49
Figure 3 : Facteurs de satisfaction dans la dimension parentale du rôle de parent d'accueil.....	51
Figure 4 : Facteurs de satisfaction dans la dimension professionnelle du rôle de parent d'accueil.....	63
Figure 5 : Facteurs de satisfaction dans la dimension « vie personnelle » du parent d'accueil.....	75
Figure 6 : Conceptualisation de la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle en trois dimensions	88
Figure 7 : Éléments de l'approche SOCEN susceptibles d'avoir une influence sur la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle.	115

Liste des sigles

ACJQ	Association des centres jeunesse du Québec
CÉRFAS	Comité d'éthique et de la recherche de la faculté des arts et sciences
CÉS	Cahier d'évaluation et de suivi
CJ	Centre jeunesse
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
LPJ	Loi de la protection de la jeunesse
LRR	Loi de la représentation des ressources
LSSSS	Loi des services de santé et des services sociaux
MSSSS	Ministère de la santé et des services sociaux
SOCEN	Approche S'occuper des enfants

Remerciements

Je n'ai jamais couru de marathon... mais je m'imagine que rédiger un mémoire est un peu comme courir un marathon pour la première fois. C'est un défi ou on se mesure avant tout à soi-même, mais on a besoin d'un bon *coach*, de bons conseillers, et de beaucoup d'encouragement de la part de nos proches. Chaque parole, chaque geste d'encouragement est important et pousse vers l'avant.

On souffre un peu, beaucoup, parfois on ne voit plus la fin... Mais si on a été bien accompagné, quand on franchit le fil d'arrivée, on regarde le chemin parcouru et on se dit : « Déjà? Eh bien finalement, le temps a passé bien vite... ».

Le temps est venu de remercier tous ceux qui m'ont accompagné et qui ont rendu mon expérience de mémoire si enrichissante.

D'abord merci à ma directrice de mémoire Marie-Andrée Poirier. Merci pour l'énergie que tu as mise dans mon projet, pour la qualité de tes rétroactions, pour ta disponibilité, pour ta passion dans ce que tu fais. Merci aussi pour les discussions inspirantes, qui ont rendu les différentes étapes agréables et motivantes.

Et aussi...

Merci à Nathalie, pour ton accompagnement, ton soutien, ta présence au quotidien;
Merci à mon entourage et mes amis pour vos encouragements;
Merci à mes parents pour votre soutien à de multiples niveaux;
Merci à mes chefs de service au travail qui m'ont permis de concilier travail et études, ce qui était une condition incontournable au succès de ma démarche;
Merci aussi à mes collègues, pour les discussions et pour vos encouragements;
Merci au Centre jeunesse qui a accepté de m'accueillir pour mes entrevues;
Merci aussi à l'École de service social et au GRAVE, pour le soutien financier.

Grâce à vous tous, me voici au fil d'arrivée, satisfaite du chemin parcouru.

Merci à tous!

Introduction

De tout temps, dans la société québécoise, des enfants dans le besoin ont été accueillis dans des milieux familiaux substituts. Encore aujourd'hui, le réseau québécois des familles d'accueil est une composante essentielle de notre système de protection de l'enfance. En effet, selon le plus récent bilan des Directeurs de la protection de la jeunesse, en date du 31 mars 2012, 6230 enfants étaient confiés à des familles d'accueil en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (ACJQ, 2012).

Actuellement, au Québec comme ailleurs dans le monde, il est difficile de maintenir un bassin de familles d'accueil suffisant pour répondre à la demande de placement (Groupe de travail sur la politique de placement familial, 2000; Turcotte, Dionne & Cloutier, 2008). Le recrutement est difficile, les critères de reconnaissance sont exigeants et le défi que constitue l'accueil d'un enfant en besoin de protection est grand, de sorte que les taux de rétention ne sont pas aussi élevés qu'on le souhaiterait.

En plus de ces défis, le contexte québécois de l'accueil familial subit en ce moment une transformation sans précédent. En effet, l'adoption en 2009 de la Loi sur la représentation des ressources (LRR, Gouvernement du Québec, 2009) vient modifier grandement le statut social des familles d'accueil et les relations de travail entre les familles d'accueil et les établissements. Les parents d'accueil seront dorénavant considérés comme des professionnels plutôt que comme des bénévoles, et leurs droits seront défendus par des associations représentatives. Ce nouveau contexte vient affirmer qu'être une famille d'accueil est un métier, une profession.

En plus des bouleversements liés à la LRR, un autre changement s'est amorcé dans la réalité du placement familial au cours des dernières années. En effet, l'approche S'occuper des enfants (SOCEN) est en cours d'implantation dans tous les centres jeunesse de la province. La portée de ce changement est grande puisque c'est la première fois que les centres jeunesse du Québec se dotent d'une approche commune de suivi des besoins des enfants placés en famille d'accueil. Toutes les familles d'accueil ne sont pas encore impliquées dans l'approche, mais l'implantation devrait

s'élargir dans les prochaines années. Voilà un autre changement considérable, qui touchera inévitablement le rôle des parents d'accueil.

Le rôle d'un parent d'accueil est donc en bouleversement. C'est un rôle unique et particulièrement complexe. Plusieurs auteurs confirment que la méthode de recrutement la plus efficace pour de nouveaux parents d'accueil est le bouche à oreille (Groupe de travail sur la politique de placement en famille d'accueil, 2000; Sheldon, 2002). On constate également que certaines familles démissionnent parce qu'elles sont insatisfaites dans leur rôle (Turcotte et al., 2008). A priori, ce type de démission pourrait être évité. Donc, mieux comprendre ce qui influence la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle permettrait de guider les différents acteurs dans les changements de pratique en cours afin que ces changements favorisent une plus grande satisfaction pour les parents d'accueil. Ultimement, ceci pourrait contribuer à amoindrir les problèmes de recrutement et de rétention.

Ce mémoire de maîtrise s'intéresse donc au regard que porte le parent d'accueil sur son propre rôle. Plus spécifiquement, le projet de recherche vise à identifier les facteurs de satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle, avec comme sous-objectif de vérifier si l'approche SOCEN a un effet sur cette satisfaction.

Le premier chapitre est consacré à une présentation de la problématique en regard des défis de recrutement et de rétention des familles d'accueil. Le contexte québécois de l'accueil familial y est également présenté. Au deuxième chapitre, une recension des écrits portant sur les facteurs de satisfaction des parents d'accueil permet d'avoir un premier éclairage sur le sujet de recherche. Au troisième chapitre, le cadre conceptuel et le cadre méthodologique de la recherche sont exposés. Les quatrième, cinquième et sixième chapitres présentent respectivement les résultats, la discussion des résultats et la conclusion quant aux grands constats à tirer de la présente étude.

CHAPITRE 1 : Le défi du recrutement et de la rétention des familles d'accueil

La société québécoise s'est dotée depuis 1979 de la Loi sur la Protection de la Jeunesse (LPJ, Gouvernement du Québec, 1979). Depuis, l'État a officiellement le mandat de soutenir les familles afin d'assurer la sécurité et le développement des enfants. Bien que la LPJ stipule clairement que tous les efforts doivent être consentis pour permettre aux enfants de demeurer dans leur milieu familial, un nombre important d'enfants ne grandissent pas dans leur famille d'origine. En ce sens, le réseau des familles d'accueil est un maillon important des services de protection de la jeunesse.

Au Québec comme ailleurs dans le monde, depuis plusieurs années, les réseaux de famille d'accueil peinent à répondre à la demande. Dans la présente section, un portrait de l'accueil familial au Québec sera présenté : une définition de la famille d'accueil sera donnée, et le contexte clinique et organisationnel entourant l'accueil familial sera décrit. Ensuite les défis que représentent le recrutement et la rétention des familles d'accueil seront abordés.

1.1. Le contexte québécois de l'accueil familial

Au Québec, le mandat d'appliquer la LPJ est confié à 16 centres jeunesse (CJ) qui couvrent les 16 régions administratives. Les centres jeunesse englobent divers services dont la Direction de la protection de la jeunesse. Selon la LPJ, la Direction de la protection de la jeunesse intervient dans les situations où la sécurité ou le développement de l'enfant est compromis.

Un principe directeur de la LPJ affirme que le maintien des enfants dans leur milieu familial est une priorité. Selon le plus récent bilan des Directeurs de la protection de la jeunesse (DPJ), en date du 31 mars 2012, 20 853 enfants étaient suivis par les CJ du Québec (ACJQ, 2012). De ce nombre, 9473 étaient suivis dans leur milieu familial et 2200 étaient confiés à un tiers significatif, soit une personne de leur entourage. Cela représente un total de 56% des enfants suivis en contexte de protection qui demeurent dans leur milieu naturel.

Toutefois, dans certains cas, lorsque la famille n'est pas en mesure de faire les ajustements nécessaires pour offrir un milieu sécuritaire à l'enfant, le placement en milieu substitut est considéré. Toujours selon le bilan des DPJ (ACJQ, 2012), au 31

En mars 2012, 9 180 enfants étaient placés en milieu substitut : parmi eux, 6 230 (67%) étaient placés en famille d'accueil, 2 904 (31,6 %) étaient placés en centre de réadaptation ou en ressource intermédiaire et 46 étaient placés dans une ressource d'autre type (0,5 %), par exemple une ressource communautaire ou une ressource spécialisée. Lorsque le placement s'impose, la famille d'accueil est donc la solution privilégiée dans la majorité des situations.

1.1.1. Le portrait des enfants placés

Il est reconnu que les enfants placés en famille d'accueil vivent plus de difficultés que les enfants de la population en général. En effet, les enfants placés en famille d'accueil présentent en quelque sorte une double vulnérabilité : en plus d'avoir vécu de la maltraitance dans leur milieu d'origine, ils sont susceptibles de vivre de l'instabilité, laquelle peut accroître leur vulnérabilité (Turcotte, Hélie, & Drapeau, 2011).

Au Québec, des changements légaux et structurels vécus dans les dernières années ont modifié le portrait des enfants confiés aux familles d'accueil. Un des changements notables est survenu lors de la restructuration des services qui a eu lieu dans les années 1990 avec ce qu'on a appelé le « virage milieu ». Selon Turcotte et al. (2008), il y a eu à ce moment une diminution des places disponibles dans les ressources autres que les ressources de type familial (ex. foyer de groupe, centre de réadaptation). Plus de 500 places ont été fermées en internat, ce qui a automatiquement entraîné une réorientation des enfants ayant davantage de besoins vers le réseau des familles d'accueil (Groupe de travail sur la politique de placement en famille d'accueil, 2000).

Bien que le portrait des enfants placés au Québec soit assez peu documenté, certaines études décrivent le profil de ces enfants. Selon ces études, les enfants placés en famille d'accueil ont des difficultés importantes dans plusieurs sphères de leur vie.

Au plan scolaire, les enfants placés performant significativement sous la moyenne dans les matières de base que sont le français et les mathématiques (Kinard, 2001; Pecora et al., 2006). Selon une recension des écrits sur le sujet, plusieurs études confirment que les enfants placés ont un taux plus élevé d'absentéisme, des performances significativement sous la moyenne, un taux plus élevé de redoublement,

et une présence disproportionnée dans les classes d'éducation spécialisée (Vacca, 2007).

Au plan comportemental et affectif, un grand nombre d'enfants placés en famille d'accueil présentent des difficultés qui nécessitent un suivi par un professionnel de la santé mentale (Sempik, Ward, & Darker, 2008; Turcotte et al., 2008). Les enfants placés sont également nombreux à présenter des diagnostics ou des symptômes psychiatriques (Egelund & Lausten, 2009; McMillen et al., 2005). Il est également documenté que les troubles intériorisés ont une plus grande prévalence chez les enfants placés que chez la population en général (Poirier, Simard, Decaluwe, Chamberland, & Normandeau, 2010; Ford, Vostanis, Meltzer, & Goodman, 2007).

Turcotte et al. (2008) documentent aussi, dans une recension des écrits sur le sujet, que les enfants placés en famille d'accueil ont des retards de développement, des déficits cognitifs et des difficultés d'attachement en proportion plus élevée que dans le reste de la population.

En bref, les enfants placés en famille d'accueil présentent des besoins nombreux et complexes, et le virage milieu des années 1990 au Québec a pu avoir comme conséquence de confier des enfants ayant des besoins plus grands à des familles d'accueil.

1.1.2. La définition de la famille d'accueil en contexte de protection de la jeunesse

La famille d'accueil propose une structure familiale où l'enfant placé est accueilli par un ou deux parents d'accueil. Légalement, la famille d'accueil est désignée par le terme « ressource de type familial ». Toutefois, en contexte de protection de la jeunesse, le terme « famille d'accueil » est généralement utilisé par les acteurs du milieu. C'est ce terme qui sera utilisé tout au long de ce mémoire puisqu'il laisse davantage transparaître la composante familiale de l'accueil.

Dans le Guide d'orientation de la pratique professionnelle auprès des ressources de type familial (MSSS, 2003), la ressource de type familiale se définit comme suit :

« Peuvent être reconnues à titre de famille d'accueil, une ou deux personnes qui accueillent chez elles au maximum neuf 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. » (LSSSS, article 312, 1^{er} alinéa).

Au Québec, les familles d'accueil qui reçoivent des enfants en contexte de protection de la jeunesse sont entièrement encadrées par les CJ, qui sont responsables du recrutement, de l'évaluation et du suivi des ressources¹. Au 31 mars 2012, le Québec comptait 4145 familles d'accueil disponibles pour accueillir les enfants en besoin de protection (ACJQ, 2012).

Si les familles d'accueil ont toutes le même statut légal, il faut savoir que dans la pratique clinique entourant le placement, certaines distinctions ont été faites afin de mieux répondre aux besoins des enfants placés.

D'abord, les familles d'accueil qui sont intéressées à l'adoption sont identifiées comme étant des familles d'accueil du programme Banque-mixte. Ainsi, tel que le résume Pagé (2012) : « l'enfant est placé dans une famille d'accueil qui s'engage à l'adopter même s'il n'est pas encore légalement admissible à l'adoption en début de placement, dans le but de lui offrir une plus grande stabilité » (p.42). Les parents d'accueil Banque-mixte, s'ils ont un désir d'adoption, doivent aussi être prêts à vivre le statut de famille d'accueil le temps que le projet de vie de l'enfant soit clarifié.

Le reste des familles d'accueil sont regroupées sous le titre de familles d'accueil régulières. Parmi ces familles d'accueil, des distinctions sont faites en lien avec la durée du placement. D'abord, les familles d'accueil dites « court terme » sont identifiées : les enfants qui y sont confiés ont un pronostic très élevé de retour dans leur milieu familial d'origine. Ensuite, les familles d'accueil dites « long terme » accueillent des enfants pour lesquels on prévoit un placement à majorité en famille d'accueil. Le mandat d'accueillir des enfants dans un contexte de placement à court ou long terme peut toutefois changer dans le temps. Par exemple, une famille d'accueil peut

¹ Les ressources de type familial, au Québec, font partie d'un réseau entièrement public. Il importe de noter que dans la majorité des autres systèmes de protection occidentaux (notamment les autres provinces canadiennes, les États-Unis, le Royaume-Uni, la France), il existe des agences privées de ressources de type familial. Les enfants peuvent donc être placés dans une ressource publique, gérée et financée par l'état, ou dans une ressource privée, gérée par une agence privée. Il faut noter que souvent, les écrits recensés dans ce mémoire ne différencient pas si les placements s'inscrivent dans un contexte public ou privé, ce qui constitue une limite à la comparaison avec le système québécois.

commencer par s'engager à court terme auprès d'un enfant, mais ensuite accepter de l'accueillir jusqu'à sa majorité si le retour dans son milieu d'origine est impossible.

1.1.3. La pratique entourant le placement familial

Tout citoyen a la possibilité de présenter sa candidature à titre de postulant comme famille d'accueil. L'évaluation des postulants qui précède l'accréditation de la ressource est un processus rigoureux, où est évalué le fonctionnement psychosocial de chacun des futurs parents d'accueil. Les aspects biologiques, psychologiques, sociaux, environnementaux et socioculturels sont évalués par des intervenants des CJ. Au terme de l'évaluation, si la ressource est acceptée, l'Agence de la Santé et des Services Sociaux accrédite la ressource (MSSS, 2003).

Par la suite, la famille d'accueil nouvellement accréditée devient disponible pour un jumelage. Le guide ministériel balisant la pratique auprès de la ressource de type familial (MSSSS, 2003) décrit cette étape ainsi :

« Le jumelage consiste à sélectionner une ressource de type familial présentant des caractéristiques, des compétences et des attitudes qui la rendent susceptible de répondre aux besoins d'une personne donnée, et à jumeler cette ressource et cette personne. Le jumelage est un processus qui doit être effectué avec soin et minutie en étroite collaboration avec la ressource. En effet, la réussite ou l'échec de cette opération aura des conséquences importantes pour l'utilisateur et pour la ressource de type familial. » (p.46).

Une fois l'enfant intégré à la famille d'accueil, les parents d'accueil collaborent avec divers partenaires. D'abord, l'intervenant ressource est responsable du suivi du dossier de la ressource : il s'assure que la famille d'accueil respecte toujours les critères d'accréditation et l'accompagne dans les divers aspects de son rôle². Ensuite, l'intervenant de l'enfant intervient auprès de la famille d'accueil pour que les besoins du jeune placé trouvent réponse. En plus de ces deux intervenants, les parents d'accueil peuvent collaborer avec d'autres partenaires, tout dépendant des besoins spécifiques de l'enfant. Par exemple, un éducateur peut être attiré au dossier afin d'aider le parent d'accueil dans les interventions à privilégier pour le jeune.

² Au moment du projet de recherche, il faut savoir que le rôle de l'intervenant ressource est en transformation vu le déploiement de la Loi sur la Représentation des Ressources, qui sera abordée dans les prochaines pages.

1.1.4. Un contexte en transformation

En ce moment, au Québec, la pratique clinique entourant le placement familial est en profonde transformation. Deux principaux chantiers viennent modifier les pratiques. D'abord, l'implantation de l'approche S'occuper des Enfants (SOCEN) est en cours et viendra structurer la façon de travailler auprès des enfants placés; ensuite, la Loi sur la représentation des ressources (LRR), adoptée par le gouvernement du Québec en 2009, a entamé un mouvement de professionnalisation des familles d'accueil.

1.1.4.1. L'approche SOCEN

Le but de l'approche SOCEN est de guider les interventions afin d'améliorer les expériences et les conditions de vie actuelles des jeunes placés, de façon à promouvoir leur développement optimal et à développer leur résilience. L'approche SOCEN est l'adaptation canadienne et québécoise de l'approche *Looking after children* (LAC) développée au Royaume-Uni au début des années 1990.

Selon Poirier, Simard, Dumont et Richard (2005), l'approche SOCEN est une approche novatrice de suivi des enfants placés axée sur le développement et le bien-être de l'enfant. L'approche SOCEN permet de déterminer les besoins, les forces et les aspirations de l'enfant comme base de la planification de l'intervention. Également, dans un esprit de partenariat, cette approche permet de soutenir les adultes (parent, parent d'accueil et intervenant) qui prennent soin de l'enfant afin de répondre aux besoins de l'enfant et favoriser son développement optimal.

Concrètement, SOCEN propose l'utilisation du cahier d'évaluation et de suivi (CÉS), l'outil au cœur de l'approche. Le CÉS permet d'identifier les besoins et les forces de l'enfant selon sept dimensions de développement (la santé, l'éducation, le développement affectif et comportemental, l'identité, les relations familiales et sociales, la présentation de soi et les habiletés à prendre soin de soi) et ce, en fonction de son âge (Poirier, Simard, Noël, & Decaluwe, 2011). Comme l'expliquent ces auteures, pour chacune des dimensions, une série de questions font ressortir les besoins des enfants, les résultats attendus et les actions à prendre pour les atteindre. Les données issues du CÉS permettent de planifier l'intervention et donc, se traduisent dans le plan

d'intervention. Cet outil, utilisé sur une base annuelle, permet également de suivre le vécu de l'enfant et de constater son évolution.

Un premier projet d'implantation de cette approche a eu lieu au Québec entre 2003 et 2008, et une évaluation de l'implantation a été réalisée par une équipe de chercheurs québécois (Poirier et al., 2010). Selon le rapport d'évaluation d'implantation, plusieurs retombées positives ont été observées. Notamment, selon les parents d'accueil et les intervenants, l'approche permet de mieux évaluer les besoins du jeune et de faire un meilleur suivi de ces besoins. Les parents d'accueil et les intervenants affirment également que l'approche favorise le partenariat (Poirier et al., 2010). Au terme de la démarche d'évaluation, les résultats positifs obtenus ont menés à l'annonce de la généralisation de l'approche à tous les CJ.

Ainsi, l'approche SOCEN est aujourd'hui en cours d'implantation dans tous les centres jeunesse du Québec. Il s'agit d'un changement important, car c'est la première fois que tous les CJ se dotent d'une approche commune de suivi des besoins des enfants placés en famille d'accueil. Actuellement, la plupart des CJ sont encore au stade de l'implantation de l'approche, mais une orientation provinciale a été prise à l'effet que l'approche sera généralisée à l'ensemble des enfants placés d'ici quelques années. Le changement de pratique sera donc important tant pour les parents d'accueil que pour les intervenants, qui auront à s'approprier les valeurs, les principes et les outils de l'approche.

1.1.4.2. La Loi de la représentation des ressources

Le processus de professionnalisation des familles d'accueil a été amorcé par l'adoption de la Loi sur la représentation des ressources (LRR), sanctionné par l'Assemblée Nationale du Québec le 12 juin 2009. Ce projet encadre le droit des ressources de type familial de se regrouper, d'être représentées et de négocier une entente collective pour faire valoir leurs droits (Gouvernement du Québec, 2009). Cette loi vient répondre à un réel manque de reconnaissance des familles d'accueil. Toutefois, elle soulève plusieurs questions cliniques, éthiques et organisationnelles. En effet, cette loi vient changer le statut des familles d'accueil. En 2000, le Groupe de travail sur la politique de placement en famille d'accueil, qui déposait un avis au gouvernement sur la pratique entourant le placement familial au Québec, situait le

réseau québécois des familles d'accueil « à la frontière du bénévolat et de l'économie sociale », et le décrivait comme « un outil majeur de solidarité communautaire » (p.3)

Or la LRR vient changer ce statut. Depuis l'adoption de cette loi, les familles d'accueil sont en transition vers un statut qui s'apparente au statut de travailleur autonome. Leurs droits sont dorénavant balisés par une entente collective, ce qui modifie grandement l'organisation du travail et les relations entre le CJ et les familles d'accueil.³

1.2. La famille d'accueil : une denrée rare et précieuse

La section précédente a permis de faire un portrait du placement familial au Québec. Il en ressort que le placement en famille d'accueil est essentiel au fonctionnement de notre système de protection. Il n'en demeure pas moins qu'accueillir chez-soi un enfant en besoin de protection est un défi d'envergure pour les parents d'accueil. L'ampleur du défi n'est certainement pas étranger au fait que le réseau québécois des familles d'accueil, comme c'est le cas dans plusieurs pays, est confronté à d'importantes difficultés à maintenir un bassin de familles d'accueil capable de répondre à la demande de placement (Triseliotis, Borland, & Hill, 2000; Turcotte et al., 2008). La pression se fait sentir à deux niveaux. D'une part, le recrutement de nouvelles familles d'accueil est difficile et d'autre part, la rétention des familles d'accueil actives pose de nombreux défis.

1.2.1. Les défis de recrutement

Le recrutement de nouvelles familles d'accueil est difficile dans l'ensemble des sociétés occidentales pour plusieurs raisons.

Des aspects sociodémographiques sont d'abord à considérer. Historiquement, le rôle de famille d'accueil était principalement assumé par des femmes au foyer aux motivations charitables. Or, plusieurs transformations sociales amènent une diminution de la disponibilité de ces femmes qui étaient à l'époque le premier bassin de

³ Le présent projet de recherche a eu lieu en période de transition en ce qui concerne la LRR. Au moment de réaliser la recherche, l'entente collective était encore en négociation de sorte que les dispositions de la Loi n'étaient pas encore appliquées.

recrutement pour les organisations à la recherche de familles d'accueil. Le vieillissement de la population, l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail, et l'augmentation du nombre de familles monoparentales font que les femmes sont moins disponibles à assumer une charge supplémentaire de responsabilités (Sanchirico, Lau, Jablonka, & Russell, 1998; Sheldon, 2004; Turcotte et al., 2008). Selon Larin (1995), les valeurs sociales ont aussi connu des transformations importantes, et l'avènement des valeurs plus libérales, matérialistes et individualistes rendent le recrutement de nouvelles familles d'accueil plus difficile. De plus, selon Turcotte et al. (2008), certains préjugés sociaux rendent aussi plus difficile le recrutement : par exemple, la croyance erronée que les familles d'accueil sont motivées principalement par des intérêts financiers et la médiatisation de situations d'abus et de scandales dans les familles d'accueil ont nui au recrutement.

Au-delà de ces difficultés, des efforts importants ont été faits pour améliorer le recrutement des familles d'accueil, mais l'efficacité des méthodes utilisées est variable. Un consensus existe toutefois à l'effet qu'à travers ces efforts de recrutement, le meilleur moyen pour recruter de nouvelles familles d'accueil est le bouche à oreille. En effet, selon une étude ontarienne, seulement 21 % des nouvelles familles ont entendu parler de l'opportunité par les médias, et 58,5 % des nouvelles familles d'accueil ont été recrutées via une autre famille d'accueil ou via un jeune ayant vécu en famille d'accueil (Rodger, Cummings, & Leschied, 2006). Le discours des parents d'accueil sur leur rôle est donc d'une grande importance : des parents d'accueil enclins à recommander à leur entourage l'expérience de parent d'accueil sont un élément contribuant à assurer la pérennité du réseau (Sheldon, 2002).

Malgré cette compréhension plus grande du processus de recrutement, les efforts ne suffisent pas à répondre à la demande de placement. Les gens se montrant intéressés peuvent être relativement nombreux, mais le processus de sélection avant d'accréditer une nouvelle famille d'accueil est long et rigoureux. Deux défis se présentent donc. D'abord, il faut être en mesure de recruter des gens ayant les capacités et les ressources nécessaires pour faire face aux défis du rôle de parent d'accueil. Les parents d'accueil retenus sont ceux qui sont jugés compétents et aptes à répondre aux exigences du rôle. Ensuite, il faut s'assurer que les gens ayant passé avec succès le filtre de l'évaluation vivent l'expérience la plus positive possible et demeurent famille d'accueil pour une longue période. Il importe donc de ne pas les

perdre pour des raisons évitables. Ce deuxième défi touche la notion de rétention, qui sera abordée au point suivant.

1.2.2. Les défis de rétention

Lorsqu'on aborde le concept de rétention, il importe de faire la distinction entre les démissions naturelles et inévitables, et les démissions causées par des enjeux liés au rôle de parent d'accueil, celles-là évitables. En effet, un certain taux de démission est inévitable puisqu'il est relié à des événements de la vie personnelle des familles d'accueil : le deuil, une séparation, la maladie, sont par exemple des raisons du registre personnel qui sont régulièrement citées comme causes de démission (Triseliotis et al., 2000; Turcotte et al., 2008). L'adoption de l'enfant placé, qui est une circonstance plus heureuse, est aussi une raison de démission naturelle si le parent d'accueil n'a pas comme projet d'accueillir d'autres enfants. Ces démissions naturelles n'intéressent pas prioritairement les chercheurs et les agences de services sociaux, puisqu'elles sont inévitables et jusqu'à un certain point normales.

Les chercheurs mettent plutôt leur énergie à comprendre l'autre facette de la rétention : en effet, il est documenté qu'une part importante des parents d'accueil qui démissionnent le font pour des raisons reliées à leur rôle de parent d'accueil (Rhodes, Orme, & Buehler, 2001; Sheldon, 2002; Sinclair, Gibbs, & Wilson, 2004). Notamment, plusieurs études documentent que les comportements de l'enfant et les difficultés de collaboration avec l'organisation de la protection de la jeunesse sont des causes de démission (Rhodes et al., 2001), causes qui pourraient potentiellement être évitées si par exemple on améliorait les pratiques de partenariat et si on fournissait plus de soutien aux parents d'accueil.

Les travaux empiriques qui tentent de mesurer l'ampleur du phénomène rapportent des taux assez variables de rétention des familles d'accueil selon les lieux et les années. Selon certaines études menées aux États-Unis, près du quart des familles d'accueil recrutées et formées quittent chaque année (Casey Family Programs, 2000), et d'autres études identifient qu'une proportion semblable se questionne sur leur volonté de poursuivre (Denby, Rindfleisch, & Bean, 1999; Rhodes, Orme, Cox, & Buehler, 2003). À l'inverse, au Royaume-Uni, des études indiquent de faibles taux de démissions dans plusieurs régions, soit moins de 10% (Sinclair et al., 2004; Triseliotis

et al., 2000). Aucune donnée canadienne ou québécoise n'a été recensée sur cette question. Il est donc difficile d'avoir un portrait clair de la situation, et il semble que les taux soient inconnus ou encore variables d'un pays à l'autre.

Un consensus existe toutefois pour dire qu'il est essentiel de rester vigilant quant aux taux de rétention. En effet, bien que la longévité ne soit pas le seul objectif à atteindre chez les familles d'accueil, prévenir la perte de parents d'accueil expérimentés permettrait de renforcer le système de placement. À ce sujet, Triseliotis et al. (2000) affirment que les insatisfactions nommées par les familles d'accueil qui démissionnent touchent un nombre important de familles encore en activité et nécessitent une intervention des agences de services sociaux. L'auteur cite plusieurs raisons : d'abord, il faut faire en sorte que les démissions de familles d'accueil qui pourraient être évitables ne se produisent pas car cela diminue les places disponibles pour répondre aux besoins de placement. Ensuite, une plus grande rétention permet de diminuer la pression sur le recrutement, qui est une activité coûteuse en argent et en temps et dont les résultats sont souvent en deçà des besoins.

En plus de ces raisons, la principale conséquence aux difficultés de recrutement et de rétention est la difficulté de maintenir un nombre de places disponibles en famille d'accueil pour faire des jumelages de qualité. Trop souvent, le nombre de ressources disponibles est insuffisant, et il n'y a pas de choix possible quant à la ressource qui accueillera l'enfant. Par exemple, en 2000, le Groupe de recherche sur la politique québécoise de placement en famille d'accueil documentait que par manque de disponibilités, plus du quart des placements considérés dans leur étude avaient eu lieu sans qu'on puisse considérer la compatibilité des caractéristiques de l'enfant et de la famille d'accueil.

1.3. La pertinence de s'attarder à la satisfaction du parent d'accueil

Tel qu'abordé dans la section précédente, le manque de famille d'accueil est une problématique bien réelle. La satisfaction dans leur rôle semble un facteur important à considérer pour le recrutement et la rétention des familles d'accueil. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de s'intéresser au point de vue des parents d'accueil sur cet enjeu. Mieux comprendre les aspects satisfaisants et insatisfaisants de leur expérience est nécessaire pour plusieurs raisons.

D'abord, la rétention et le recrutement pourraient gagner en efficacité si la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle était plus grande. Ceci permettrait de faire de meilleurs jumelages entre les enfants placés et les milieux d'accueil. Ensuite, la qualité de l'expérience des parents d'accueil pourrait avoir une influence sur la qualité des services dont bénéficient les enfants placés. Il est légitime de croire qu'un parent d'accueil insatisfait vit davantage de stress et d'émotions négatives, ce qui peut avoir un impact sur la façon d'exercer son rôle parental. À l'extrême, un parent d'accueil insatisfait risque de prendre la décision de démissionner, ce qui risque de provoquer le déplacement des enfants qui lui sont confiés. Sinclair et al. (2004) suggèrent ainsi qu'une plus grande satisfaction des parents d'accueil pourrait diminuer le nombre de déplacements, autre sujet de préoccupation primordial dans l'univers des familles d'accueil.

Finalement, un autre argument important relève de l'éthique. Sinclair et al. (2004) rappellent de façon éloquente à quel point l'aventure dans laquelle les parents d'accueil s'engagent est exigeante et imprévisible :

“As we shall see foster care can be deeply satisfying to those who provide it. Most commonly it is. Nevertheless it can also be devastating. Foster carers invite others to share their home. In this way they make themselves vulnerable to accusation of abuse, to conflict with the families of their children, to late nights and confrontations, to the hassles of attending meetings and other bureaucratic events, to feelings of failure when things do not go well and to sadness when children whom they may have come to love move on” (p.11)

Tel que le fait ressortir le précédent extrait, le rôle de parent d'accueil est complexe car il appartient à la fois aux sphères professionnelle, familiale, et personnelle; le parent d'accueil peut parfois sentir qu'il doit choisir entre perturber sa propre famille ou échouer à aider un enfant placé (Wilson, Sinclair, & Gibbs, 2000). D'un côté comme de l'autre, l'impact peut être dévastateur pour lui. Il importe donc de tout mettre en place pour s'assurer qu'il vive son expérience le plus positivement possible.

Il est donc légitime de croire qu'une amélioration du recrutement, de la rétention et de la qualité des services aux enfants placés puisse passer par des parents d'accueil

satisfaits, qui vivent leur rôle de façon positive. C'est pourquoi la présente étude s'attarde à la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle.

Ceci considéré, la pertinence de s'intéresser à la satisfaction des parents d'accueil devient encore plus grande dans le contexte québécois actuel puisque le réseau des familles d'accueil est en mutation. L'implantation de SOCEN et la transition vers la professionnalisation des familles d'accueil vont modifier considérablement la pratique clinique auprès familles d'accueil. Dans ce contexte, explorer auprès des familles d'accueil leur expérience et leur satisfaction permettra de jeter un éclairage différent sur les impacts potentiels des changements en cours.

CHAPITRE 2 : L'état des connaissances sur les facteurs associés à la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle

Une exploration sommaire des travaux existants a permis de constater que pour appréhender le phénomène de la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle, il était réducteur de s'intéresser uniquement aux études traitant précisément de satisfaction. En effet, au fil du temps, l'exercice du rôle de parent d'accueil a été abordé sous différents angles. Certaines études portent sur la rétention des familles d'accueil, d'autres s'attardent à leurs besoins, ou plus précisément à leur besoin en terme de formation; d'autres s'intéressent aux défis rencontrés, et certaines s'intéressent spécifiquement à leur satisfaction. Un survol de ces études permet de constater que les différentes conceptualisations ont beaucoup en commun. Le lien entre les concepts n'est pas toujours démontré empiriquement, mais la similitude des facteurs identifiés et des descriptions qui y sont développées est grande.

Ceci considéré, pour procéder à la recension des écrits, la satisfaction a été considérée comme étant le fait de vivre positivement l'expérience de parent d'accueil. Conséquemment, le choix a été fait d'inclure les études abordant les différents aspects de l'expérience du parent d'accueil.

La recherche a été effectuée sur les bases de données Ovid (*Social work abstracts; PsycINFO*) et ProQuest (*Social service abstract, Sociological abstract*). Les mots clés utilisés ont été *foster**, *foster parent**, *role**, *satisfaction**, *retention**, *experience**, *challenge**, *needs**. Les articles retenus rapportent le point de vue du parent d'accueil, sans égard à la méthodologie privilégiée. En retenant les travaux publiés au cours des quinze (15) dernières années, vingt-deux (22) études empiriques ont été recensées, provenant des États-Unis (n=10), du Canada (n=7), de l'Australie (n=2), et du Royaume-Uni (n=3).

De ces 22 études, certaines portent sur la rétention (Brown & Calder, 1999; MacGregor, Rodger, Cunnings, & Leschied, 2006; Rhodes et al., 2001; Rindfleisch, Bean, & Denby, 1998; Sinclair et al., 2004), sur les besoins (Brown & Calder, 2000; Cooley & Petren, 2011; Hudson & Lévasseur, 2002), sur des défis, (Delfabbro, Taplin, & Bentham, 2002; Hendrix & Ford, 2003; Rhodes et al., 2003; Rosenwald & Bronstein, 2008) et sur la satisfaction (Bartlett, 2009; Cashen, 2003; Daniel, 2011; Denby et al.,

1999; Fees et al., 1998; Rodger et al., 2006; Sanchirico et al., 1998; Sheldon, 2002; Whenan, Oxlad, & Lushington, 2009; Wilson et al., 2000). Les détails méthodologiques des études recensées (auteurs, année de publication, pays, objectif poursuivi, taille de l'échantillon et méthodologie) sont présentés dans un tableau en annexe 1.

Cette recension vise donc à identifier l'état des connaissances sur les facteurs de satisfaction du parent d'accueil dans son rôle. Ces facteurs sont rapportés dans le présent chapitre en cinq catégories: (1) les facteurs liés au parent d'accueil, (2) les facteurs liés à l'enfant placé (3) les facteurs liés à l'entourage, (4) les facteurs liés à l'organisation de la protection de l'enfance et (5) les facteurs sociétaux.

2.1 Les facteurs liés au parent d'accueil

Certains travaux se sont intéressés aux caractéristiques personnelles du parent d'accueil qui sont plus susceptibles d'être associées à une expérience positive de leur rôle. Il est possible de tirer certains constats concernant les caractéristiques démographiques, les difficultés personnelles, et la motivation du parent d'accueil.

2.1.1 Les caractéristiques démographiques

Bien que plusieurs études aient tenté de voir s'il y a un lien entre la qualité de l'expérience du parent d'accueil et les caractéristiques démographiques du parent d'accueil (âge, sexe, statut socioéconomique, statut civil, ethnie, niveau d'éducation), il est difficile de tirer des consensus clairs à propos du rôle de ces variables. Certains constats se dégagent néanmoins des études.

L'âge : Denby et al. (1999), dans un projet de recherche où 539 parents d'accueil des États-Unis ont été rejoints via un sondage postal, ont trouvé un lien entre la satisfaction dans le rôle de parent d'accueil et l'âge du parent d'accueil. Selon eux, un âge plus avancé est associé à un niveau de satisfaction plus élevé. Dans leur étude, la satisfaction était mesurée par une question unique (« *All in all, how satisfied are you as a foster parent?* »), et les parents d'accueil répondaient sur une échelle en quatre

points. Par contre, Fees et al. (1998) ont trouvé un résultat contradictoire : dans leur projet de recherche, également basé aux États-Unis, ils ont rejoint 48 mères d'accueil par sondage postal. Ils ont mesuré la satisfaction un an après la formation initiale par un questionnaire en 22 questions abordant les différents aspects du rôle de parent d'accueil. Selon leurs résultats, l'âge n'a aucun impact sur la satisfaction. De leur côté, Hendrix et Ford (2003), qui ont effectué un sondage postal auprès de 82 mères d'accueil américaines, ont plutôt identifié un lien entre le nombre d'années d'expérience et la rétention : selon leurs résultats, plus un parent d'accueil cumule d'années d'expérience, plus il est probable qu'il ait l'intention de poursuivre dans son rôle de parent d'accueil.

Bien qu'il n'y ait pas de consensus clair, on peut penser à la lecture de ces études que le fait d'accumuler de l'expérience comme parent d'accueil favorise une expérience positive dans le rôle de parent d'accueil.

Le genre : Dans les études consultées pour la présente recension des écrits, les échantillons étaient majoritairement constitués de femmes. En fait, certaines études ont volontairement recruté uniquement des mères d'accueil, mais certaines autres ne faisaient pas la différence; dans ces études, le nombre de père était trop restreint pour mener des comparaisons homme-femmes. Conséquemment, le genre n'a pas pu être un facteur étudié.

Le niveau d'éducation: Une seule étude a démontré un lien entre la satisfaction et le degré de scolarité des parents d'accueil. En effet, Sanchirico et al. (1998) ont rejoint 1160 parents d'accueil américains par sondage postal dans le but de faire le lien entre la planification des services et la satisfaction. Dans leur échantillon, les parents d'accueil plus éduqués étaient moins satisfaits de leur implication dans la planification des services, et aussi moins satisfaits dans leur rôle de façon globale. Il semble donc que les parents d'accueil ayant plus d'éducation soient plus critiques de leur implication dans la planification des services.

Par contre, les résultats de Rhodes et al. (2001) viennent contredire l'effet de la scolarité. Ces chercheurs se sont intéressés à la rétention en étudiant les données démographiques recueillies par sondage postal sur 252 parents d'accueil américains. Leur échantillon était réparti en trois groupes : les parents d'accueil ayant quitté leurs

fonctions, ceux ayant l'intention de quitter, et ceux ayant l'intention de poursuivre. Dans leur échantillon, le degré d'éducation n'était pas associé à l'un ou l'autre des groupes.

Le statut marital : Une seule étude a tenu spécifiquement compte du statut marital (célibataire, marié, union de fait) comme facteur démographique, soit celle de Rhodes et al. (2001). Toutefois, il s'est avéré que le statut marital n'est pas lié à l'intention des parents d'accueil de poursuivre dans leur rôle.

Le statut socio-économique : Rhodes et al. (2003) amènent un éclairage intéressant sur l'effet du statut socio-économique. Plutôt que de limiter l'analyse aux ressources financières, les auteurs abordent l'expérience du parent d'accueil en considérant l'ensemble des ressources dont il dispose. Il peut s'agir de ressources de toutes sortes : avoir du soutien moral de la famille et des amis, appartenir à un lieu de culte, avoir de l'expérience comme parent, bénéficier de ressources financières, etc.

Dans le cadre de leur étude, 131 parents d'accueil américains ont été sondés sur les ressources dont ils disposent et sur les problèmes psychosociaux auxquels ils sont confrontés. Selon leurs résultats, le fait d'avoir moins de ressources familiales disponibles et plus de problèmes psychosociaux fragilise l'intention de poursuivre des familles d'accueil nouvellement accréditées. Ils ont aussi identifié que le fait d'avoir un salaire plus élevé que la médiane des foyers américains est un facteur relié à l'intention de poursuivre.

Les auteurs nous mettent toutefois en garde : avoir un salaire plus élevé peut avoir un effet à la fois sur les autres ressources disponibles (en augmentant les ressources) et sur les problèmes psychosociaux (en diminuant les problèmes) (Rhodes et al., 2003). Par exemple, le fait d'avoir un revenu plus élevé peut être associé à un logement plus grand et plus stable, à moins de stress et au fait d'avoir plus de temps à consacrer aux enfants placés. Le statut socioéconomique a donc un effet potentiel sur la satisfaction et la rétention des parents d'accueil, mais il gagne à être considéré dans le contexte plus large des autres ressources familiales.

L'ethnie : Aux États-Unis, Rindfleisch et al. (1998) ont rejoint par sondage postal 539 parents d'accueil actifs et 265 parents d'accueil ayant démissionné afin de mieux comprendre le phénomène de la rétention. Selon leurs résultats, le fait d'être noir était

associé à une plus grande rétention. Or parmi les études recensées, cette étude a été la seule à identifier ce genre de relation.

Rhodes et al. (2001, 2003) ont pour leur part fait des observations différentes. Dans leur étude de 2001, ils n'ont pas identifié d'effet de l'ethnie sur l'intention des parents d'accueil de poursuivre ou non leur engagement dans leur rôle. Dans leur étude de 2003, soit celle s'intéressant aux ressources familiales, ils ont observé que les afro-américains étaient moins susceptibles de poursuivre dans leur rôle, mais que l'effet de l'ethnie disparaissait lorsqu'on prenait le salaire en considération.

Il semble donc que ce soit d'autres caractéristiques du parent d'accueil plutôt que le groupe ethnique qui aient un impact sur la satisfaction du parent d'accueil dans son rôle.

2.1.2 Les difficultés personnelles

Au-delà des caractéristiques personnelles, certaines études documentent le fait que les problèmes personnels rencontrés par les parents d'accueil peuvent avoir une influence sur la rétention.

Brown et Calder (1999) se sont intéressés aux défis rencontrés par les parents d'accueil. Ils ont fait des entrevues téléphoniques auprès de 49 parents d'accueil afin de recenser les défis pouvant les mener à remettre leur engagement en question. Au cours de la démarche, il a été nommé par les participants que le fait de vivre des problèmes de santé physique et mentale pourrait les pousser à démissionner de leur rôle.

Rhodes et al. (2001) ont obtenu des résultats cohérents dans leurs travaux. En effet, dans leur échantillon, les parents d'accueil ayant l'intention de démissionner sont plus nombreux à avoir des problèmes de santé que les parents d'accueil ayant l'intention de poursuivre dans leur rôle. De plus, tel que mentionné plus tôt, Rhodes et al. (2003) ont aussi documenté le fait que vivre plus de problèmes psychosociaux pouvait fragiliser l'intention de poursuivre dans le rôle de parent d'accueil.

Aussi, le fait de perdre un être cher est identifié comme un facteur pouvant fragiliser l'engagement du parent d'accueil. Rindfleisch et al. (1998), dans le cadre de leur étude, comparent les parents d'accueil de ressources actives aux parents d'accueil

ayant fermé leur ressource. Ils ont trouvé que la perte d'un être cher était un stress qui avait été vécu par une plus grande proportion de parents d'accueil qui avaient fermé leur ressource.

2.1.3 L'attitude face aux difficultés

Au-delà des difficultés, certaines études suggèrent que la façon de percevoir les événements difficiles et l'attitude face à ces événements soient aussi importantes que l'occurrence des épreuves.

En ce sens, Bartlett (2009) s'intéresse à l'attitude de l'individu face aux événements difficiles plutôt qu'à l'occurrence de ces événements : si une personne a le sentiment d'avoir du pouvoir sur les événements négatifs qui surgissent (ce que les auteurs désignent par le terme *negative mood regulation*), elle risque d'être moins affectée par les épreuves. En lien avec ce concept, 57 mères d'accueil américaines ont complété un questionnaire pour mesurer le *negative mood regulation*, qu'ils ont mis en lien avec leur niveau de détresse personnelle et avec la satisfaction parentale. Il est apparu que les mères d'accueil s'attribuant du pouvoir pour faire face aux événements négatifs rapportaient moins de détresse personnelle et plus de satisfaction parentale.

Hendrix and Ford (2003), s'intéressent à un concept similaire, soit la notion de persévérance (traduction libre de ce que les auteurs désignent par le terme *hardiness*) Selon les auteurs, le concept de persévérance (*hardiness*) se définit en trois composantes principales : (1) le sentiment d'être en contrôle des événements, (2) la capacité de s'engager profondément dans les activités de la vie, et (3) le fait de voir venir les changements comme un défi et une opportunité de développement. Leur étude, effectuée aux États-Unis par sondage postal auprès de 82 parents d'accueil, leur a permis de confirmer que les parents d'accueil qui ont l'intention de poursuivre font preuve de plus de persévérance (*hardiness*) que les parents d'accueil ayant l'intention de quitter et que la moyenne des familles américaines.

2.1.4 La motivation à devenir famille d'accueil

Il est bien documenté que certaines motivations exprimées par les parents d'accueil sont plus susceptibles d'entraîner une expérience positive dans leur rôle. MacGregor et al. (2006), via des *focus group* portant sur la motivation et la rétention, ont rejoint cinquante-quatre (54) parents d'accueil ontariens (Canada). Les propos et échanges ont permis aux chercheurs de séparer les motivations des parents d'accueil en deux catégories : les motivations intrinsèques (basées sur des valeurs personnelles) et les motivations extrinsèques (basées sur des attentes de récompenses extérieures). Les propos recueillis permettent d'affirmer qu'une motivation intrinsèque est associée à un niveau plus élevé de satisfaction dans le rôle de parent d'accueil, alors qu'une motivation extrinsèque, tel le souhait de recevoir une rétribution financière, génère plus d'insatisfaction.

Les travaux de Denby et al. (1999) sont cohérents avec ces résultats : vouloir protéger un enfant de l'adversité ou vouloir offrir un foyer aimant à un enfant sont des motivations qui sont associées à une plus grande satisfaction chez les parents d'accueil qu'ils ont rencontrés.

2.2 Les facteurs liés à l'enfant placé

Selon les études recensées, les caractéristiques de l'enfant placé ont aussi le pouvoir d'influencer la qualité de l'expérience vécue par le parent d'accueil. Les facteurs associés à l'enfant placé se déclinent en quatre aspects : les comportements de l'enfant, le lien parent d'accueil-enfant placé, le départ de l'enfant et la présence de la famille biologique.

2.2.1 Les comportements de l'enfant et la capacité du parent d'accueil à y faire face

Il tient de l'évidence que le parent d'accueil, comme tout parent, aime voir évoluer positivement l'enfant dont il prend soin. Cette intuition est confirmée par les

études recensées : il semble que voir l'enfant évoluer soit un des facteurs de satisfaction les plus importants. Dans une étude réalisée au Canada (province de l'Est), Cashen (2003) a sondé 341 parents d'accueil par questionnaires écrits et fait des entrevues en profondeur avec dix-huit (18) d'entre eux. Dans les questionnaires, plus de 80 % des parents d'accueil sont d'accord pour dire qu'ils continuent année après année dans leur rôle car voir les enfants évoluer positivement leur apporte un sentiment d'accomplissement. Les propos de plusieurs parents rencontrés en entrevue appuient aussi cette idée; à titre d'exemple, un des parents d'accueil interrogé va jusqu'à dire que le développement de l'enfant et les succès qu'il vit est la plus grande source de gratification pour un parent d'accueil.

Daniel (2011), qui a fait des entrevues avec huit parents d'accueil d'une province de l'Est du Canada, rapporte également que pour les parents d'accueil rencontrés, le fait de voir l'enfant sourire, évoluer, faire de nouvelles expériences est un élément très satisfaisant.

À l'opposé, le fait de conjuguer avec des comportements difficiles est un défi souvent cité par les parents d'accueil, tel que mis en lumière par l'étude de Delfabbro et al. (2002). Dans le cadre de leurs travaux, ces chercheurs ont interrogés 48 parents d'accueil australiens au sujet des problèmes qu'ils rencontraient. Les réponses des parents d'accueil ont permis de faire une gradation de l'importance des problèmes identifiés, et les comportements difficiles de l'enfant sont arrivés au 2^e rang des problèmes pointés par les parents d'accueil, sur 18 possibilités⁴.

De manière cohérente, être confronté à des comportements difficiles est associé à une plus faible satisfaction du parent d'accueil (Denby et al., 1999). De plus, si les comportements de l'enfant sont trop difficiles ou de nature agressive, cela peut être un élément qui pousse à penser à la démission (Brown & Calder, 1999; Rhodes et al., 2001).

Or si les comportements de l'enfant ont un impact sur la qualité de l'expérience du parent d'accueil, certaines études mettent en lumière que c'est surtout le sentiment d'efficacité que le parent d'accueil ressent face à ces comportements qui importe. En effet, le fait de se sentir compétent face aux comportements difficiles de l'enfant placé

⁴ Le premier problème identifié est le fait de ne pas avoir son mot à dire sur les décisions quand à l'avenir de l'enfant (« *no say in child's future* »); il en sera question dans la section abordant les enjeux de collaboration.

est reliée à une satisfaction plus élevée (Cashen, 2003; Denby et al., 1999). De leur côté, Whenan et al. (2009) ont fait un sondage postal auprès de 58 parents d'accueil australiens afin de comprendre les facteurs qui influencent le bien-être, la satisfaction et la rétention dans le rôle de parent d'accueil. Leurs résultats étaient à l'effet que se sentir efficace pour faire face aux comportements de l'enfant était lié à une plus grande satisfaction et à l'intention de poursuivre dans le rôle de parent d'accueil.

Ce facteur de satisfaction s'inscrit en cohérence avec le facteur énoncé précédemment selon lequel l'attitude du parent d'accueil face aux événements difficiles est reliée à la satisfaction. Les deux font référence au regard que la personne pose sur les événements et à sa capacité de surmonter les défis.

2.2.2 Le lien avec l'enfant

Parmi les études recensées, deux s'intéressent précisément à l'effet sur la satisfaction de la qualité de la relation entre le parent d'accueil et l'enfant placé.

D'abord, Whenan et al. (2009) dans le cadre de leur sondage postal, ont mis en parallèle une échelle mesurant la qualité de la relation parent/enfant et deux autres mesures, soit une échelle de dépression et d'anxiété et une échelle de satisfaction dans le rôle de parent d'accueil. Les analyses ont démontré qu'une relation chaleureuse avec l'enfant était associée à une satisfaction plus élevée dans le rôle de parent d'accueil.

Dans le même sens, selon les propos des parents interrogés par Daniel (2011), avoir un lien chaleureux avec l'enfant est lié à une satisfaction élevée. Certains parents nomment également que ce qu'ils apprécient, dans ce lien, c'est de sentir que l'enfant a besoin d'eux. Toujours selon cet auteur, les parents d'accueil affirment trouver satisfaisant qu'un enfant qu'ils ont eu en placement revienne les visiter après le placement. Il semble donc que le lien à plus long terme, au-delà de la durée de placement, continue de nourrir le parent d'accueil.

2.2.3 La présence de la famille biologique de l'enfant

La présence de la famille d'origine dans la vie de l'enfant placé peut avoir un impact sur la qualité de l'expérience du parent d'accueil. En effet, les difficultés rencontrées dans les relations avec les parents biologiques de l'enfant placé sont à la fois cités comme facteurs de démission (Brown & Calder, 1999; Rhodes et al., 2001) et comme facteurs d'insatisfaction (Bartlett, 2009; Wilson et al., 2000). Notamment, Wilson et al. (2000) ont pour leur part interrogé 950 parents d'accueil du Royaume-Uni via un sondage postal, pour voir si certains événements stressants avaient un lien avec la satisfaction et l'intention de poursuivre. Or les parents interrogés ont affirmé trouver insatisfaisant que l'enfant placé ait des comportements difficiles suite à une visite chez son parent.

En effet, les parents d'accueil rencontrés par Brown et Calder (1999) identifient que l'interférence des parents biologiques dans leur vie engendre un stress considérable et fait partie des défis pouvant mener à la démission. De manière cohérente, Rhodes et al. (2001) identifient que dans leur échantillon, les problèmes avec les parents biologiques sont cités comme étant une raison de démissionner par 23% des parents qui envisagent quitter leur rôle.

Aussi, les parents d'accueil rencontrés par Bartlett (2009) rapportent la complexité de leur interaction avec les parents biologiques : ils doivent comprendre le lien inconditionnel que l'enfant a avec son parent biologique et en même temps, ils savent que le parent a été l'instigateur de la maltraitance envers l'enfant, ce qui génère un inconfort pour certains. Voir l'enfant en contact avec l'instigateur de la maltraitance est identifié comme étant un aspect décourageant de leur rôle. Toutefois, une minorité de parents d'accueil rapportent avoir une relation nourrissante et mutuelle avec le parent biologique, ce qui est associé à une plus grande satisfaction (Bartlett, 2009).

Les études recensées mettent aussi en lumière que le parent d'accueil considère parfois que c'est l'intervenant qui est responsable des modalités de contacts entre l'enfant et son parent biologique. Ainsi, le parent d'accueil peut être insatisfait des décisions prises par l'intervenant au sujet des contacts avec la famille d'origine, ce qui peut avoir une influence sur sa satisfaction globale. Cet aspect sera abordé un peu plus loin, dans la section traitant des facteurs liés à l'organisation (section 3.4).

2.2.4 Le départ de l'enfant

À travers les travaux recensés, les parents d'accueil sont nombreux à souligner que le départ d'un enfant est un évènement marquant dans leur expérience de parent d'accueil.

L'étude de Delfabbro et al. (2002) va en ce sens. Dans le cadre de leurs travaux, ils ont interrogé 48 parents d'accueil australiens au sujet des problèmes qu'ils rencontraient. Les réponses des parents d'accueil ont permis de faire une gradation dans l'importance des problèmes identifiés, et la difficulté de voir l'enfant quitter est arrivée au troisième rang des problèmes pointés par les parents d'accueil, sur 18 possibilités. De manière cohérente, d'autres études (Brown & Calder, 1999; Rhodes et al., 2001) nous apprennent que la rupture que représente le départ de l'enfant et la douleur que cela engendre peut favoriser l'intention de démissionner chez les parents d'accueil. Wilson et al. (2000) vont dans le même sens : dans le cadre de leur étude sur les évènements stressants, ils ont identifié que le fait de vivre le départ d'un enfant est à la fois associé à une satisfaction moins élevée et à l'intention de démissionner.

Fait intéressant, le départ de l'enfant ne semble pas agir seul. En effet, il semble qu'il puisse être accompagné d'autres facteurs liés à la satisfaction du parent d'accueil. Par exemple, Wilson et al. (2000) soulignent que le départ de l'enfant est souvent associé à de l'épuisement pour le parent d'accueil (qui peut avoir « tiré l'élastique » jusqu'au bout avant le départ de l'enfant), à un sentiment d'échec (qui vient diminuer le sentiment d'efficacité du parent d'accueil dans son rôle), et à des tensions familiales. Tous ces éléments ont aussi le potentiel d'agir négativement sur la satisfaction du parent d'accueil.

Dans le même ordre d'idée, Rindlfeisch et al. (1998) documentent que le fait de voir l'enfant retourner dans un environnement familial que le parent d'accueil juge néfaste peut être insatisfaisant. Les auteurs expliquent que dans une entrevue effectuée lors de leurs travaux, le parent d'accueil souhaitait que l'enfant reste, alors que l'agence de protection de l'enfance planifiait son départ, ce qui avait entraîné des conflits importants entre le parent d'accueil et les intervenants. Cela suggère que le départ de l'enfant peut être un révélateur des enjeux de collaboration. Or ces enjeux de collaboration sont eux aussi liés à la satisfaction du parent d'accueil, tel que nous le verrons dans une prochaine section.

Il semble donc que le départ de l'enfant est un facteur d'insatisfaction important aux yeux des parents d'accueil, mais les travaux consultés portent à croire que la force de son effet est en partie reliée à d'autres facteurs d'insatisfaction, tels l'épuisement et les enjeux de collaboration avec les intervenants.

2.3 Les facteurs liés à l'entourage du parent d'accueil

Le parent d'accueil ne fonctionne pas en vase clos, et la littérature consultée fait état de cette réalité. En effet, être parent d'accueil, c'est plus souvent qu'autrement être « famille d'accueil ». Le conjoint et les enfants sont aussi impliqués dans le projet. Or, pour que le parent d'accueil soit satisfait, il semble nécessaire que le noyau familial demeure en équilibre. Et au-delà de la famille immédiate, pour être satisfait, le parent d'accueil semble avoir besoin de soutien de la part de son réseau social.

2.3.1 Les effets du placement sur le noyau familial

Brown et Calder (2000), lors d'entrevues téléphoniques et de rencontres auprès de 49 parents d'accueil de l'Alberta, ont identifié qu'avoir une bonne cohésion familiale (une famille et une union stable, une bonne communication, de l'harmonie entre les enfants) est un besoin à combler pour bien remplir le rôle de parent d'accueil.

À l'inverse, les tensions entre les membres de la famille que peut générer le placement peuvent avoir un effet négatif sur la satisfaction (Bartlett, 2009; Wilson et al., 2000) et sur la rétention (Brown & Calder, 1999; Rhodes et al., 2001; Wilson et al., 2000)

Selon Wilson et al. (2000), les tensions familiales constituent un des stressseurs ayant le plus d'influence sur la satisfaction du parent d'accueil. Une mère rencontrée dans le cadre de son étude raconte que devenir famille d'accueil a engendré de nombreux conflits avec son conjoint; par contre, plusieurs parents d'accueil de l'étude rapportent des tensions survenant plus globalement dans la famille (par exemple : des tensions dues au manque de sommeil que provoque la présence de l'enfant). Certains

affirment aussi que le fait de sentir la sécurité et l'intégrité de leur famille menacée peut remettre en question leur engagement en tant que famille d'accueil (par exemple, constater qu'un enfant a des comportements sexuels déplacés et sentir que cela met ses propres enfants en danger). Dans une telle situation, le parent d'accueil peut en venir à demander le déplacement de l'enfant ou il peut en venir à démissionner de son rôle (Wilson et al., 2000).

Les tensions peuvent aussi apparaître entre les enfants. Par exemple, l'agressivité de l'enfant placé à l'égard des autres enfants est identifiée dans certaines études comme étant un facteur pouvant entraîner la démission (Brown & Calder, 1999; Rhodes et al., 2001). Aussi, selon Bartlett (2009), les enfants biologiques du parent d'accueil peuvent avoir des réactions de jalousie face à l'enfant placé vu le temps accordé à ce dernier, et cela peut faire diminuer la satisfaction du parent d'accueil dans son rôle.

2.3.2 Le soutien de l'entourage

Le réseau de soutien d'un parent d'accueil peut être divisé en deux catégories : le soutien que procure le réseau des familles d'accueil et le soutien que procure l'entourage du parent d'accueil

Du côté du soutien organisé par le réseau des familles d'accueil, plusieurs études font état de l'impact positif de la présence de réseautage entre les familles d'accueil (Denby et al., 1999; MacGregor et al., 2006; Rhodes et al., 2001; Rindfleisch et al., 1998). En effet, l'intention de continuer dans le rôle de parent d'accueil est influencée positivement par le fait d'avoir l'occasion de partager avec d'autres parents d'accueil (Denby et al., 1999) et par le fait d'avoir du soutien de la part d'autres parents d'accueil (Rindfleisch et al., 1998). À travers les différents modèles de réseautage, le mentorat semble une méthode efficace. À ce sujet, MacGregor et al. (2006) ont réalisé des *focus groups* auprès de parents d'accueil afin de mieux comprendre ce qui pourrait améliorer la rétention. Les parents interrogés ont proposé de mettre en place un système de mentorat entre familles d'accueil. Les résultats de Rhodes et al. (2001) appuient cette idée : le pourcentage de parents bénéficiant de mentorat était plus élevé

parmi les parents ayant l'intention de poursuivre que parmi les parents ayant l'intention de démissionner de leur rôle.

Concernant l'entourage du parent d'accueil, deux études recensées font mention de son effet sur la qualité de l'expérience du parent d'accueil. Dans la première étude, Brown et Calder (1999) identifient que pour les parents d'accueil, le fait de perdre le soutien d'amis et des membres de la famille fait partie des raisons pouvant entraîner une remise en question de leur engagement comme parent d'accueil.

Dans la seconde étude, Rhodes et al. (2003), qui s'intéressent à l'effet des ressources familiales disponibles sur la rétention, explorent le rôle du soutien de la famille et le soutien des amis. Ils adoptent une approche quantitative qui permet d'identifier le nombre de ressources disponibles sur une possibilité de 11 ressources. Ils mettent ensuite en relation le nombre de ressources dont dispose le parent d'accueil et son intention de continuer. Leurs résultats démontrent que le fait d'avoir plus de ressources familiales augmente les chances de rétention, mais il est impossible de savoir dans quelle mesure le soutien des amis et de la famille a une influence. Le soutien de l'entourage fait partie des ressources ciblées, mais il est impossible d'en discriminer l'effet.

2.4 Les facteurs liés à l'organisation

Dans les études traitant de l'expérience du parent d'accueil, les facteurs reliés à l'organisation avec laquelle il travaille prennent une place importante. Les études empiriques recensées dans ce mémoire permettent de voir clairement que les parents d'accueil, pour être satisfaits dans leur rôle, ont besoin d'une relation positive avec l'organisation avec qui ils collaborent. La prochaine section rendra compte de ce que les parents d'accueil considèrent important dans cette relation. Les six éléments suivants seront abordés: les enjeux de partenariat, l'ambiguïté des rôles de chacun, la coordination entre les services, la relation entre le parent d'accueil et l'intervenant, la formation et le soutien instrumental.

2.4.1 Les enjeux de partenariat

La relation de travail qui existe entre les parents d'accueil et l'agence de protection de l'enfance a une influence importante sur le quotidien du parent d'accueil. De nombreux auteurs abordent cette réalité ainsi que les différents enjeux liés au partenariat.

Le premier enjeu concerne la participation des parents d'accueil à la planification des services à l'enfant. Plusieurs études documentent que le fait de ne pas être impliqué dans la planification des services a un effet négatif sur la satisfaction (Rindfleisch et al., 1998; Rosenwald & Bronstein, 2008; Sanchirico et al., 1998, Sheldon, 2002) et sur la rétention (Brown & Calder, 1999; Delfabbro et al., 2002; Rhodes et al., 2001).

Parmi ces études, celle de Sanchirico et al. (1998) s'est intéressé précisément au lien entre l'implication du parent d'accueil à planification des services et la satisfaction, lors d'un sondage auprès de 1160 parents d'accueil. Il a identifié que les parents d'accueil qui se sentaient impliqués dans la planification des services étaient plus satisfaits dans leur rôle que ceux qui ne se sentaient pas impliqués.

Les treize parents d'accueil des États-Unis rencontrés en *focus group* par Rosenwald & Bronstein (2008) rapportent des propos similaires lorsqu'ils sont interrogés sur les défis qu'ils ont rencontrés dans l'exercice de leur rôle. Pour eux, il est frustrant de ne pas être considéré comme des partenaires lorsque des décisions importantes sont prises, et cela est insatisfaisant pour eux. À leurs yeux, les intervenants qui ne les consultent pas se privent d'informations essentielles sur l'enfant et prennent ainsi des décisions mal informées, parfois au détriment de l'enfant.

Sheldon (2002), a procédé à un sondage postal auprès de 82 parents d'accueil britanniques afin de comprendre les raisons pour lesquelles un parent recommanderait ou ne recommanderait pas le rôle de parent d'accueil à son entourage. De ces 82 parents, il en a choisi 10 pour faire des entrevues en profondeur. Il ressort des questionnaires autant que des entrevues que les parents qui recommandent le rôle de parent d'accueil affirment que le soutien dont ils bénéficient est très bon, de même que leur relation avec les intervenants. À l'inverse, les parents qui ne recommandent pas le rôle de parent d'accueil affirment avoir peu ou pas de soutien.

Dans le même ordre d'idée, pour les parents d'accueil consultés par Wilson et al. (2000), être en désaccord avec l'intervenant sur l'issue du dossier (particulièrement sur retour de l'enfant dans sa famille d'origine) est un facteur stressant et insatisfaisant qui peut mener à envisager la démission de son rôle.

À l'inverse, les parents d'accueil qui ont une implication de qualité dans la planification des services à l'enfant sont plus satisfaits. Certaines études soutiennent l'idée que les parents d'accueil impliqués dans la planification des services sont plus valorisés dans leur rôle (MacGregor et al., 2006; Sinclair et al., 2004). Sinclair et al. (2004) ont rejoint 652 parents d'accueil par questionnaire, et ils ont observé que si les parents d'accueil sont impliqués dans la planification des services, et s'ils se sentent partie prenante de l'équipe, ils sont plus enclin à poursuivre leur engagement comme parent d'accueil.

Le deuxième enjeu concerne la confidentialité. En effet, les règles de confidentialité empêchent parfois les parents d'accueil d'avoir l'information pertinente à propos de l'enfant, ce qui constitue un irritant qui est relevé dans plusieurs études (Daniel, 2011; Rosenwald & Bronstein, 2008; Sinclair et al., 2004). Aussi, certains parents d'accueil peuvent sentir que le travailleur social ne leur fait pas suffisamment confiance pour leur donner toute l'information dont ils ont besoin (MacGregor et al., 2006). Dans le même ordre d'idée, Brown et Calder (1999), dans leur étude qualitative portant sur les défis pouvant mener les parents d'accueil à la démission, ont identifié que le fait que l'intervenant n'explique pas ses décisions ou ne partage pas l'information sur l'enfant est un irritant pouvant mener à la démission.

Le troisième enjeu concerne les plaintes et les allégations d'abus à l'endroit de la famille d'accueil. Selon Rindfleisch et al. (1998), vivre des allégations d'abus et le processus d'enquête qui en découle est un élément de stress majeur, susceptible d'avoir un impact sur la satisfaction du parent d'accueil. Or Wilson et al. (2000) identifient dans leur recherche que ce n'est pas tant l'allégation en soi ou le fait que l'organisme de protection de l'enfance doive enquêter qui pose problème. Selon les parents d'accueil qu'ils ont interrogés, ce qui pose problème, c'est plutôt le fait que le parent d'accueil soit tenu à l'écart des procédures : le parent d'accueil reçoit peu d'information, et il ne reçoit souvent ni soutien, ni rétroaction suite à l'enquête. Certains parents d'accueil rapportent que si les allégations ne sont pas fondées, le parent

d'accueil traité de la sorte peut avoir du mal à refaire confiance à l'organisation, et cela peut influencer sa décision de démissionner de leur rôle.

Il se dégage de ces travaux un consensus autour du fait qu'il est nécessaire de créer une relation de partenariat entre l'agence de protection de l'enfance et les familles d'accueil. Plusieurs auteurs discutent d'ailleurs de la nécessité de changer la perception des intervenants : il est proposé de les amener à considérer les familles d'accueil comme des para-professionnels (relation de respect, de confiance et de considération, nécessitant un partage du pouvoir) plutôt que comme des exécutants (Delfabbro et al., 2002; Denby et al., 1999).

2.4.2 La définition des rôles de chacun

En plus des enjeux liés au partenariat, la collaboration est parfois difficile entre les familles d'accueil et l'agence de protection de l'enfance parce que les rôles de chacun sont mal définis. À ce sujet, Rindfleish et al. (1998) identifient dans leur recherche que l'ambiguïté dans la définition des rôles et des tâches de chacun des collaborateurs est un élément pouvant influencer la décision du parent d'accueil de cesser son engagement en tant que famille d'accueil.

Les parents ayant participé à l'étude de Cashen (2003) démontrent bien cette confusion des parents d'accueil face à leur propre rôle : certains se définissent comme des professionnels, d'autres comme des partenaires, d'autre comme des bénévoles. Certains encore ne savent pas comment se décrire, et une mère affirme se sentir parfois considérée comme une « super-gardiennne » (*glorified babysitter*). Par cette absence d'unité dans la façon de se décrire, ces parents d'accueil reflètent bien toute l'ambiguïté de leur rôle. La majorité des parents rencontrés par Cashen (2003) affirment qu'à leurs yeux, il serait valorisant et satisfaisant de faire partie de l'équipe d'intervenants, mais ils affirment que ce n'est pas une pratique répandue dans leur province (Nouvelle-Écosse, Canada).

2.4.3 La coordination des services et les consignes contradictoires

Le fait de travailler en même temps avec de nombreux intervenants sociaux complique également la tâche des parents d'accueil. Cela peut affecter la satisfaction du parent d'accueil, car les attentes peuvent différer d'un intervenant à l'autre (Rindfleisch et al. 1998). Dans le même ordre d'idées, les parents d'accueil rencontrés dans les *focus group* de la recherche de Rosenwald et Bronstein (2008) ont nommé qu'il est parfois complexe de travailler avec de multiples partenaires : ils reçoivent parfois des consignes contradictoires, ce qui constitue un irritant pour certains parents d'accueil.

2.4.4 D'individu à individu : la relation parent d'accueil / intervenant

Pour les parents d'accueil, il est essentiel d'avoir une relation de confiance avec les intervenants, puisqu'ils interagissent avec eux pratiquement au quotidien. Les études consultées documentent que l'intention de poursuivre dans le rôle de parent d'accueil est influencée par la qualité de la relation avec les intervenants (Delfabbro et al., 2002; Rhodes et al., 2001; Rodger et al., 2006; Sinclair et al., 2004). Notamment, Rodgers et al. (2006) ont administré un questionnaire postal à 652 parents d'accueil américains afin d'identifier les facteurs ayant une influence sur la satisfaction et l'intention de continuer. Ils ont trouvé que le fait de vivre des conflits avec l'intervenant de l'enfant et l'intervenant ressource était associé au fait d'avoir déjà eu l'intention de quitter. Pour leur part, Rhodes et al. (2001) ont trouvé qu'une faible communication avec l'intervenant de l'enfant est une raison citée par un nombre important de parents d'accueil qui ont quitté ou qui ont l'intention de quitter leur rôle.

Dans le même sens, Sheldon (2002), a fait des entrevues avec dix parents d'accueil au Royaume-Uni afin de cerner pourquoi ils recommanderaient ou non à leur entourage de devenir famille d'accueil. Il a trouvé que le fait de recommander leur rôle est fortement lié à la qualité de la relation avec les intervenants. Il rapporte aussi que certains parents d'accueil expérimentés n'acceptent d'accueillir un enfant que s'ils ont

une bonne collaboration avec l'intervenant en charge du dossier, ce qui illustre bien l'importance de cette relation.

De plus, aux yeux de parents d'accueil consultés dans le cadre l'étude de MacGregor et al. (2006), la rétention pourrait être améliorée si on offrait davantage de soutien émotionnel aux parents d'accueil, ce qui implique de manifester du respect, de la reconnaissance envers les bons coups du parent d'accueil et de l'écoute. Les parents d'accueil interrogés par Husdon et Levasseur (2002) vont dans le même sens. Les auteurs ont procédé à un sondage postal (comportant des questions à choix multiples et à développement) auprès de 66 parents d'accueil afin de comprendre les besoins des parents d'accueil en terme de soutien. Un parent d'accueil interrogé décrit le soutien dont il a besoin de la façon suivante: « *Le soutien, c'est d'être capable, quand le stress est élevé, d'appeler quelqu'un pour partager tes préoccupations sans te sentir jugé [...] c'est une tape dans le dos, c'est quelqu'un qui te dis que tu as fait du bon travail.* » (traduction libre, p.860)⁵. Les résultats de Denby et al. (1999) permettent aussi de saisir à quel point dans ce domaine, de simples gestes font la différence : les parents d'accueil dont les bons coups sont soulignés par l'intervenant ont un niveau de satisfaction plus élevé que les autres parents d'accueil de l'échantillon.

2.4.5 La formation des parents d'accueil

La formation reçue par les parents d'accueil semble avoir un effet sur la qualité de l'expérience des parents d'accueil.

Notamment, il a été observé que le fait d'avoir reçu une formation avant d'accueillir un premier enfant a un impact positif sur la satisfaction des mères d'accueil, un an après qu'elles aient reçu cette formation (Fees et al., 1998). Dans l'étude de Fees et al. (1998), la formation pré-service s'est avérée un bon prédicteur de la satisfaction à l'égard du rôle (*role demand satisfaction*), mais pas de la satisfaction à l'égard du soutien reçu de l'organisme de services sociaux (*social service soutien satisfaction*) ni de la satisfaction à l'égard des besoins personnels du parent d'accueil (*personal needs satisfaction*). Les auteurs concluent donc que la formation prédit un

⁵ Il n'est pas spécifié ici si les gestes sont posés devant l'être par l'intervenant ou s'ils pouvaient venir d'autres personnes de l'entourage

aspect de la satisfaction, mais ne suffit pas à assurer la satisfaction des parents d'accueil dans l'ensemble de leur rôle.

De leur côté, Rhodes et al. (2001), se sont penchés sur l'opinion que les parents d'accueil ont de l'utilité de la formation reçue. Les parents d'accueil qui ont trouvé la formation utile étaient par la suite plus satisfaits et moins enclins à démissionner. Les auteurs soulignent toutefois que les parents qui participent aux formations et qui en ont une opinion positive sont peut-être plus motivés et plus engagés dans leur rôle de parent d'accueil que ceux qui n'y participent pas; or, on peut penser que le fait d'être motivé et engagé dans son rôle peut également avoir un impact sur la rétention et la satisfaction.

Dans le même sens, les parents d'accueil rencontrés en *focus group* par Sinclair et al. (2004) mettent l'accent sur le fait que la formation est importante, mais qu'elle doit être bien ciblée et efficace pour avoir un effet positif sur leur aisance dans leur rôle.

2.4.6 Le soutien instrumental

Les parents d'accueil reçoivent généralement un montant d'argent pour les services qu'ils offrent aux enfants. Ce montant est variable dans le temps et selon les organisations, mais le discours des parents d'accueil sur ce point est plutôt cohérent : ils s'entendent pour dire qu'ils ont besoin d'un montant suffisant pour couvrir les besoins de l'enfant, comme l'habillement, l'école et les loisirs (Brown & Calder, 2000; MacGregor et al., 2006). Avoir un montant suffisant pour couvrir les besoins de l'enfant favorise la satisfaction et la rétention des parents d'accueil : à l'inverse, la perception de ne pas avoir assez d'argent est liée à une plus grande insatisfaction (Cashen, 2003) et à l'intention de démissionner de son rôle (Rindfleisch et al., 1998).

Les enjeux qui concernant la rétribution ne sont toutefois pas que financiers : les parents rencontrés par Hudson et Levasseur (2002) disent avoir besoin de plus d'argent pour bien remplir leurs obligations, mais ils font également le lien entre la rétribution et la reconnaissance. Pour eux, le fait d'être bien rétribué est un symbole de la reconnaissance témoignée à l'égard de leur rôle. Ainsi, une rétribution trop faible peut entraîner de l'insatisfaction pour des enjeux de reconnaissance.

Outre la rétribution financière, le répit est aussi mentionné comme étant un besoin des parents d'accueil (Hudson et Levasseur, 2002). Selon ces auteurs, 83 % des 163 parents d'accueil interrogés étaient d'accord avec le fait que le répit était une source majeure de soutien pour eux. D'autres études (MacGregor et al., 2006; Rindfleisch et al., 1998) identifient que la disponibilité du répit est liée à la décision de poursuivre ou d'arrêter l'engagement comme famille d'accueil. Le répit semble donc être une forme de soutien de première importance pour la majorité des parents d'accueil.

2.5 Les facteurs liés à la reconnaissance sociale

La perception que nous avons de la famille d'accueil dans la société contemporaine semble aussi avoir une influence sur la satisfaction du parent d'accueil. Turcotte et al. (2008), dans une revue de la littérature, affirme avec justesse que la place qu'on attribue aux familles d'accueil dans la société est difficile à définir :

« l'ambiguïté quant aux rôles de la famille d'accueil représente un élément problématique du système de placement; leur statut se situe à la frontière du travail autonome, de la famille de substitution, du bénévolat et de l'économie sociale [...] il existe une difficulté actuellement à s'entendre quant au rôle exact des parents d'accueil : sont-ils des clients, des employés, des partenaires? (p.69) ».

Dans le même ordre d'idée, certaines études soulèvent les enjeux de reconnaissance sociale (Brown & Calder, 1999; Daniel, 2011). Les parents d'accueil rencontrés par Brown et Calder (1999) ont l'impression que leurs concitoyens accordent peu de valeur à leur rôle : la faible rétribution allouée et la réponse négative à leur travail étaient à leurs yeux des indices de la non-considération de leur rôle. Or les auteurs rapportent qu'au fil du temps, les parents d'accueil eux-mêmes en sont venus à se considérer davantage comme des para-professionnels que comme de simples parents. Ils souhaitent être reconnus comme tel autant dans leurs rapports à la société que dans leurs rapports à leurs collaborateurs (Brown & Calder, 1999).

Les parents d'accueil rencontrés par Daniel (2011) font un constat semblable lorsqu'ils disent qu'il y a beaucoup de mythes et d'idées préconçues qui circulent

concernant les familles d'accueil : par exemple, plusieurs personnes pensent que les parents d'accueil sont souvent motivés par l'argent. Ce genre de mythe contribue à alimenter la non-reconnaissance des familles d'accueil, ce que les parents d'accueil rencontrés identifient comme étant insatisfaisant.

2.6 Justification de la présente recherche

Plusieurs chercheurs se sont déjà penchés sur le regard que les parents d'accueil posent sur leur propre rôle. La perspective du parent d'accueil semble donc être un choix partagé par une communauté de chercheurs, et plusieurs facteurs de satisfaction sont déjà mis en lumière dans les études existantes. Toutefois, un examen des aspects méthodologiques des études recensées permet de croire que le regard sur les facteurs de satisfaction pourrait être amélioré.

En effet, parmi les études recensées, un peu plus de la moitié adoptent un devis quantitatif (n=12). Bien que ces études soient essentielles pour dresser un portrait exhaustif de certains facteurs associés à la satisfaction, leur contribution est souvent en lien avec un ou deux facteurs très précis. En effet, un questionnaire limite inévitablement les sujets abordés. Ce type d'études ne suffit pas à saisir en profondeur les facteurs de satisfaction du parent d'accueil dans son rôle.

Les autres études recensées adoptent un devis qualitatif (n=10). Trois d'entre elles abordent un ou plusieurs aspects précis de l'expérience du parent d'accueil : Broady et al. (2010) abordent la motivation, le partenariat et l'environnement de l'enfant; Cooley et Petren (2011) s'intéressent à la formation et Rosenwald et Bronstein (2008) s'intéressent aux préférences du parent d'accueil quant aux caractéristiques de l'enfant placé. Ces travaux permettent d'approfondir un sujet, mais ne permettent pas de saisir l'importance relative des différents facteurs de satisfaction.

Les autres études recensées adoptent une perspective plus large (n=7) telle que la satisfaction, la rétention, l'expérience ou les besoins des parents d'accueil, mais du nombre, un seul auteur (Sheldon, 2002) utilise l'entrevue individuelle pour recueillir ses données. Les autres études s'appuient sur des données recueillies lors d'entrevues téléphoniques (Cashen, 2003; Daniel, 2011), de *focus group* (MacGregor et al., 2006;

Sinclair et al., 2004) ou à l'aide d'une technique de *concept mapping* (Brown & Calder, 1999; Brown & Calder, 2000). Or l'entrevue individuelle apparaît dans ce contexte particulier une technique de recherche pertinente à utiliser pour aborder la satisfaction des parents d'accueil puisque le caractère intime de l'entrevue peut donner accès à une expérience plus personnelle, voire plus émotive. Une étude supplémentaire utilisant des entrevues individuelles permettrait donc d'enrichir le corpus des connaissances existantes sur la satisfaction des parents d'accueil.

En plus de cette justification méthodologique, il importe de soulever qu'il n'existe pas d'études québécoises portant sur la satisfaction des parents d'accueil. Or le contexte québécois est en ce moment en importante transformation, et il serait pertinent de vérifier si les données recueillies ailleurs trouvent écho dans le discours des parents d'accueil du Québec.

La question principale du présent projet de recherche sera donc de savoir quels sont les différents facteurs qui ont un impact sur la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle et ce, dans le contexte québécois. Puisque l'approche SOCEN est en voie d'être implantée dans toutes les familles d'accueil du Québec, nous tenterons de répondre à une sous-question, à savoir si l'approche SOCEN a une influence sur la satisfaction des parents d'accueil.

CHAPITRE 3 : Cadre conceptuel et cadre méthodologique

L'objectif du présent chapitre est de présenter les choix conceptuels et méthodologiques faits dans le cadre de cette étude. Dans un premier temps, la définition du concept de satisfaction sera présentée. Dans un deuxième temps, les différents aspects méthodologiques du projet seront explicités.

3.1 Le cadre conceptuel : le concept de satisfaction

Parmi les auteurs recensés, peu définissent la satisfaction de façon précise dans le cadre de leurs travaux. Cashen (2003) propose la définition de Holdaway (1978), en lien avec la notion de satisfaction «en emploi»: « *Overall and variable job satisfaction can both be viewed in terms of discrepancy between ideal and actual states* » (p.34). Fees et al. (1998) propose pour sa part une définition de la satisfaction générale. Il cite Berube (1983), qui définit la satisfaction comme suit: « *Satisfaction has been defined as being gratified; that is, one's needs and/or expectation are being met.* ».

Le dictionnaire Le Petit Robert (2013) définit pour sa part la satisfaction ainsi : « Sentiment de bien-être, plaisir qui résulte de l'accomplissement de ce qu'on attend, désire, ou simplement d'une chose souhaitable; Action de contenter, de satisfaire (un besoin, un désir). » (p.2312).

Dans tous les cas, on retrouve une comparaison entre ce qui « devrait être » aux yeux de l'individu (selon les définitions : le souhait, le désir, l'idéal, le besoin) et ce qui « est effectivement ». Cette façon de voir la satisfaction a pour avantage d'être très large; nous retiendrons donc cette vision de la satisfaction, selon laquelle la satisfaction est un état affectif positif résultant de l'accomplissement d'un désir, d'un besoin ou d'une motivation. Cette façon simple d'aborder la satisfaction permettra aux parents d'accueil d'aborder un large éventail de sujets, et de mettre l'emphase sur ceux qui sont importants de leur point de vue.

3.2 La méthodologie

Dans cette section, les aspects méthodologiques du projet de recherche seront présentés et justifiés, soit le choix du devis de recherche qualitatif, la stratégie d'échantillonnage, les caractéristiques de l'échantillon, la méthode de cueillette de donnée privilégiée, la stratégie d'analyse et les aspects éthiques.

3.2.1. Le choix du devis de recherche qualitatif

Lorsque vient le temps d'aborder un sujet de recherche, plusieurs choix s'offrent au chercheur, avec chacun ses avantages et ses inconvénients. Pour la réalisation de cette recherche, une méthodologie qualitative est privilégiée pour appréhender la perception qu'ont les parents d'accueil de leur propre rôle.

Différents arguments peuvent être retenus pour justifier cette méthodologie. Groulx (1997) soulève notamment que la contribution de la recherche qualitative à la science sociale se situe dans le renouvellement du regard porté sur les pratiques et les problèmes sociaux. En effet, la recherche qualitative prend en considération le point de vue d'une pluralité d'acteurs, qui proposent autant de lectures d'un problème social. Par cela, elle permet une profondeur de compréhension que l'on ne retrouve pas dans un devis de recherche quantitatif. L'auteur souligne également que l'approche qualitative permet au chercheur de prendre en considération l'écart entre les définitions institutionnelles des situations et celles des sujets qui les vivent. D'où l'importance d'entendre les parents d'accueil.

Dans le cas qui nous intéresse, le point de vue des parents d'accueil en tant qu'acteurs sera exploré afin d'avoir une meilleure compréhension de leur expérience et des facteurs qui influencent leur satisfaction. Dans un contexte où le placement familial est en proie à certaines difficultés (difficultés de recrutement et de rétention, tel que vu au chapitre précédent) et à d'importantes transformations, il est fort pertinent de s'attarder au point de vue de ces acteurs que sont les parents d'accueil.

De plus, les facteurs de satisfaction identifiés dans la recension des écrits sont diversifiés et ils n'ont peut-être pas tous la même importance relative. Un devis de recherche qualitatif permettra d'aborder de façon large et ouverte la notion de

satisfaction, ce qui permettra de saisir l'importance relative des différents facteurs pour les parents d'accueil rencontrés.

Or le choix d'un devis qualitatif comporte certains inconvénients. Dans la présente étude, ce type de devis de recherche et le contexte de mémoire de maîtrise n'ont permis d'interroger qu'un nombre restreint de parents d'accueil. L'intérêt des résultats n'est donc pas dans leur pouvoir de généralisation, mais plutôt dans la profondeur de la compréhension qu'il sera permis d'en tirer.

3.2.2. La stratégie d'échantillonnage

Puisqu'une sous-question de l'étude concerne l'influence de l'approche SOCEN sur la satisfaction des parents d'accueil, le centre jeunesse choisi devait avoir implanté l'approche depuis assez longtemps pour pouvoir observer son influence sur la satisfaction des parents d'accueil. Le centre jeunesse sélectionné implante SOCEN depuis 2003 et présente ainsi un bassin de familles d'accueil formées à l'approche suffisant pour y recruter l'échantillon du présent projet de recherche.⁶

Les parents se devaient de respecter certains critères. D'abord, les familles d'accueil régulières uniquement furent sollicitées; les familles d'accueil spécifiques et les familles d'accueil de type banque mixte ont été écartées par souci d'uniformité de l'échantillon. Ensuite, les parents d'accueil choisis devaient avoir suivi la formation SOCEN depuis au moins deux ans.

Le centre jeunesse sélectionné a fourni une liste de 26 parents d'accueil respectant ces critères. Les parents d'accueil figurant sur la liste ont dans un premier temps été sollicités par une lettre envoyée par la chercheuse (Annexe 2 – lettre de présentation du projet de recherche). La lettre présentait le projet de recherche, leur implication, les conditions de l'entrevue et leur offrait la possibilité d'appeler à un numéro s'ils ne souhaitaient pas être sollicités pour compléter l'entrevue. Aucune famille d'accueil n'a appelé pour se retirer du processus.

Deux semaines suivant l'envoi de la lettre, les familles ont été contactées par téléphone dans un ordre aléatoire par la responsable de la recherche (Annexe 3 – contact téléphonique). Lors de ce contact téléphonique, les familles étaient invitées à

⁶ Pour des raisons de confidentialité, le centre jeunesse ne sera pas nommé dans le cadre du présent mémoire.

participer à l'étude. Elles étaient entièrement libres d'accepter ou de refuser. Un rendez-vous était pris pour procéder à l'entrevue si la famille d'accueil acceptait. Toutes les familles ont été contactées; sur les 26 familles d'accueil, 13 ont accepté de participer à l'étude, ce qui signifie un taux de réponse positive de 50%.

3.2.3. Les caractéristiques de l'échantillon

L'échantillon de l'étude se compose de treize répondants. L'ensemble des informations à propos de l'échantillon sont présentés dans le tableau 1 ci-bas.

Parmi les répondants, douze sont des femmes et un seul est un homme⁷. Leur âge varie de 36 à 65 ans. Ils sont parents d'accueil depuis en moyenne 10,8 ans (les durées minimales et maximales étant de 2 et 22 ans). Parmi les participants, six ont complété un niveau d'éducation secondaire, cinq ont complété un niveau collégial et deux, un niveau universitaire.

Concernant la composition familiale, quatre parents d'accueil sont à la tête d'une famille monoparentale, alors que les neuf autres vivent en familles biparentales. Au moment de l'entrevue, ils accueillent entre 1 et 3 enfants placés, sauf pour une mère d'accueil, qui n'avait aucun enfant sous sa charge puisqu'elle avait vécu le départ des enfants quelques jours avant l'entrevue. En plus des enfants placés, cinq parents d'accueil ont aussi des enfants biologiques à la maison. Au moment de l'entrevue, 12 des 13 ressources accueillent des enfants dans une perspective de placement à long terme, c'est-à-dire, que les enfants confiés ont une ordonnance de placement à majorité ou une perspective de placement à majorité.⁸

⁷ Dans certaines entrevues, le père d'accueil était présent et est intervenu à l'occasion pour donner son opinion; la mère d'accueil demeurait toutefois la répondante principale. À noter : le tableau des caractéristiques de l'échantillon ne consigne que les informations sur le répondant principal.

⁸ Dans la fiche signalétique (Annexe 7), le nombre d'intervenants avec qui la FA collabore et la durée de la collaboration avec l'intervenant ressource était abordée, mais les données n'ont pas été retenues. La donnée sur le nombre d'intervenant a été écartée car certains répondants ont inclus dans le nombre les spécialistes (éducateurs, psychologues) alors que d'autres n'ont considérés que l'intervenant de l'enfant. Quant à la donnée sur la durée de la collaboration avec l'intervenants ressources, plusieurs ont indiqué une durée approximative, et certains n'ont pas répondu.

Tableau 1: Portrait de l'échantillon

Sexe du répondant principal	N=13	%
Homme	1	7,7%
Femme	12	92,3%
Âge du répondant principal	N=13	%
36-40	1	7,7%
41-45	3	23,1%
46-50	4	30,8%
51-55	2	15,4%
56-60	1	7,7%
61-65	2	15,4%
Moyenne = 49,85 (e.t.= 7,97)		
Années d'expérience comme famille d'accueil	N=13	%
0-5 ans	4	30,8%
6-10 ans	6	46,3%
11-15 ans	1	7,7%
16-20 ans	1	7,7%
21-25 ans	1	7,7%
Moyenne = 10,81 (e.t.=5,28)		
Degré de scolarité	N=13	%
Secondaire complété	6	46,2%
Collégial complété	5	38,5%
Universitaire complété	2	15,4%
Nombre de jeunes en placement dans la famille d'accueil	N=13	%
0	1	7,7%
1	4	30,8%
2	7	53,9%
3	1	7,7%
Moyenne = 1,62 (e.t.=0,74)		
Nombre d'enfant biologique du parent d'accueil habitant à la maison	N=13	%
0	8	61,5%
1	3	23,1%
2	2	15,4%
Moyenne = 0,54 (e.t.=0,74)		
Mandat principal de la famille d'accueil selon la durée de placement	N=13	%
Court terme	1	7,7%
Long terme	12	92,3%

3.2.4. La stratégie de cueillette de donnée

Afin de répondre aux objectifs de la recherche et en conformité avec notre orientation qualitative, la technique de cueillette de données choisie est l'entrevue en

personne semi-dirigée. Du point de vue méthodologique, l'entrevue qualitative s'impose parmi tous les outils d'information comme instrument pour avoir accès à l'expérience de l'acteur (Poupart, 1997). Cette technique, par son caractère souple, permet à la personne interrogée de s'exprimer sur son expérience tout en respectant les thèmes correspondant aux objectifs du chercheur (Savoie-Zajc, 2003). Pour le présent sujet, il est pertinent d'utiliser l'entrevue en personne puisque le rôle de famille d'accueil peut toucher des sujets personnels et sensibles.

Une grille d'entrevue semi-directive a été créée pour le projet de recherche (jointe en annexe 4). Elle se divise en trois sections, encadrées d'une introduction et d'une conclusion.

D'abord, en guise d'introduction, on demande au parent d'accueil de décrire sommairement sa famille d'accueil et sa motivation initiale à s'engager dans le rôle de parent d'accueil. On lui demande également de décrire ce qu'est, à son avis, le rôle du parent d'accueil.

La section 1 concerne la satisfaction ressentie dans le rôle de parent d'accueil. On demande au parent d'accueil de se positionner sur une échelle de 1 à 10, 10 signifiant totalement satisfait et 1 signifiant totalement insatisfait. Une fois le parent positionné, nous lui demandons de nous expliquer, à l'aide d'exemples concrets, pourquoi il se situe à cet endroit sur l'échelle. Il est également demandé au parent d'accueil si dans ses années d'expérience, il a déjà pensé démissionner; si la réponse est oui, nous explorons les événements entourant cette réflexion.

Ensuite, la section 2 s'intéresse au point de vue du parent d'accueil sur les améliorations possibles au contexte de l'exercice de leur rôle. Deux questions sont posées au parent d'accueil, la première concernant les aspects qu'il aimerait voir changer dans sa propre famille d'accueil, la seconde concernant ce qu'il souhaiterait voir changer dans le contexte plus large d'exercice des familles d'accueil.

La section 3 aborde SOCEN et les enjeux entourant la Loi de la Représentation des Ressources, nommée dans la grille d'entrevue comme étant la syndicalisation (terme privilégié dans la grille d'entrevue parce qu'il était davantage utilisé à cette époque). Concernant l'approche SOCEN, on discute avec les parents d'accueil de leur perception de l'approche et de son influence sur leur expérience. Les mêmes questions sont posées concernant la Loi sur la représentation des ressources, c'est-à-dire qu'il

leur est demandé de nous partager leur opinion sur la syndicalisation, et ce qu'ils croient que la syndicalisation aura comme impact sur leur rôle de parent d'accueil.

Finalement, en guise de conclusion, on demande au parent d'accueil s'il souhaite modifier son positionnement sur l'échelle de 1 à 10 utilisée en début d'entrevue. Enfin, il est invité à ajouter tout élément que nous aurions omis d'aborder lors de l'entrevue.

Au terme de l'entrevue, le parent d'accueil remplit la fiche signalétique. Cette fiche présentée en Annexe 5, permet de recueillir des informations sur le parent d'accueil (sexe, âge, niveau de scolarité, nombre d'années d'expérience comme parent d'accueil), la composition familiale (nombre d'enfants placés, nombre d'enfants biologiques habitant à la maison, durée des placements), certaines informations sur les intervenants avec qui ils collaborent (nombres d'intervenants différents, durée de leur collaboration) les formations suivies et leur implication dans l'approche SOCEN (le nombre d'années d'implication, la participation à la formation et le nombre de CÉS remplis).

Les entrevues ont duré de 50 à 90 minutes. Un dédommagement de 20\$ pour le temps investi dans la recherche a été remis aux participants. Le choix du lieu était laissé à la convenance du parent d'accueil, mais toutes les entrevues se sont déroulées à leur domicile. Toutes les entrevues ont été enregistrées sur bande audio avec le consentement des parents d'accueil (la référence à l'éthique doit être abordée au point suivant).

3.2.5. La stratégie d'analyse

La stratégie d'analyse retenue dans le cadre de cette étude est l'analyse de contenu thématique. Ce choix a été fait car l'analyse thématique permet au chercheur de dégager des thèmes, et ultimement de dégager des modèles qui permettront de comprendre les liens conceptuels entre les différents aspects d'un phénomène (Fortin, Côté, & Fillion, 2006).

Selon Paillé et Mucchielli (2008), l'analyse de contenu thématique propose dans un premier temps d'identifier dans les entrevues les thèmes qui sont en lien avec

l'objectif de recherche. Dans un deuxième temps, les thèmes identifiés sont regroupés, et réorganisés pour atteindre une nouvelle compréhension conceptuelle.

Au départ de l'analyse, une grille de catégorisation a été créée en fonction des informations recueillies dans la recension des écrits. La première grille comportait donc cinq grandes catégories : les facteurs liés au parent d'accueil, les facteurs liés à l'enfant placé, les facteurs liés au centre jeunesse, les facteurs sociétaux, et les informations plus spécifiquement liées à l'approche SOCEN. Il s'agissait d'une grille mixte, qui a été bonifiée en fonction du contenu des entrevues.

Une démarche d'accord inter-juge a été réalisée avec une autre personne et ce, à partir du contenu de trois entrevues. Après la comparaison pour une première entrevue, certaines définitions de codes ont été modifiés, et certains codes ont été sous-divisés et redéfinis. Suite à ces modifications, l'accord inter-juge pour les deux autres entrevues s'est avéré élevé, soit d'une concordance de 90%. L'ensemble des entrevues a par la suite été codé avec cette nouvelle version de la grille.

Au fil de l'analyse, ce découpage thématique a permis de bien identifier, à partir du discours des parents d'accueil, les facteurs associés à leur satisfaction. Toutefois, cette version de la catégorisation ne permettait pas de rendre compte que les parents d'accueil ne parlent pas de leur satisfaction en référant à un concept unique. En effet, ils divisent plutôt la satisfaction dans leur rôle en dimensions distinctes. Ainsi, les codes identifiés dans la grille de codification sont demeurés pertinents; par contre, pour présenter les résultats, il est apparu plus intéressant de les réorganiser selon les dimensions de la satisfaction des parents d'accueil, plutôt que selon les catégories de facteurs identifiées à l'origine.

La présentation des résultats sera donc organisée en fonction de ces différentes dimensions de la satisfaction des parents d'accueil, soient les dimensions parentale, professionnelle et personnelle.

3.2.6. L'éthique

Puisque cette recherche s'inscrit dans le cadre d'une maîtrise à l'École de service social de l'Université de Montréal, le projet a été soumis au comité d'éthique de cet établissement, le CÉRFA (Comité d'éthique de la Recherche de la faculté des Arts et Sciences). Un certificat d'éthique autorisant la réalisation du projet a été émis en

date du 18 mai 2011. Il a été prolongé à deux reprises afin de couvrir toute la durée du projet de recherche. Pour le centre jeunesse où le projet de recherche a été effectué, le certificat du CÉRFAAS répondait aux exigences de conformité éthique. Le certificat éthique figure en Annexe 6.

Tel que soumis au CERFAS, les parents d'accueil figurant sur la liste fournie par le centre jeunesse ont dans un premier temps été rejoints par une lettre présentant le projet de recherche et ses implications. Les parents ne souhaitant pas participer à la recherche pouvaient à cette étape nous contacter à un numéro de téléphone sans frais. Par la suite, les parents ont été sélectionnés de manière aléatoire pour être contacté par téléphone. Lors de ce contact, les implications de leur participation au projet leur étaient énoncées. Il leur a été expliqué qu'il n'était pas obligatoire de participer à l'étude, et qu'ils pouvaient s'en retirer à tout moment. Une fois ces explications fournies les participants devaient signer le formulaire de consentement, présenté à l'Annexe 7,

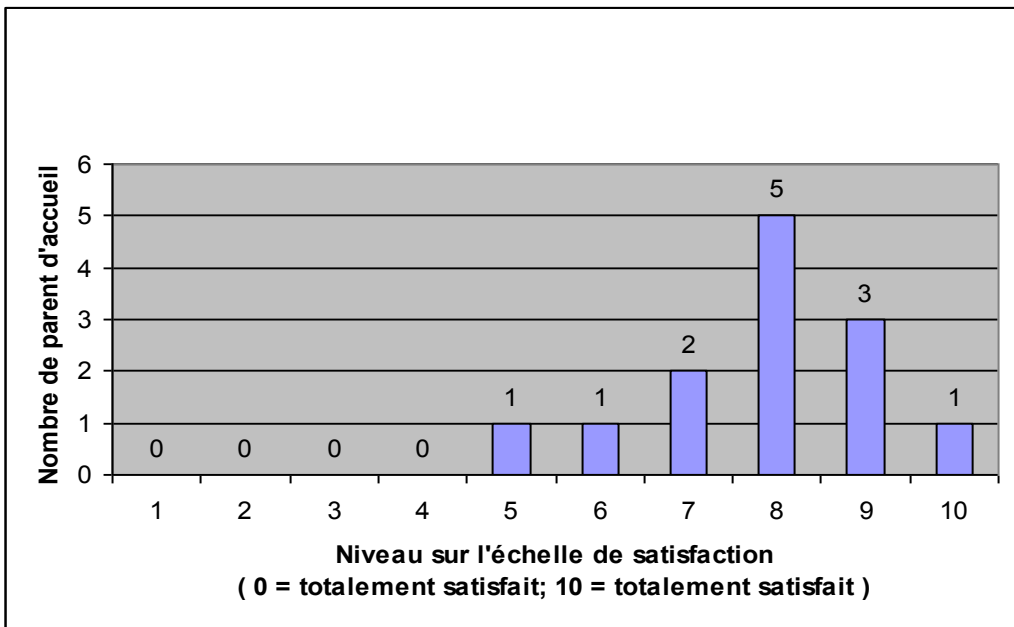
Lors de la rencontre d'entrevue, l'intégralité du formulaire de consentement a été lu. Les mesures de respect de la confidentialité qui ont été prises ont donc été décrites et chaque participant a été avisé que l'entrevue serait enregistrée sur bande audio. Ils ont aussi été informés de la manière dont serait conservé ce matériel. Les coordonnées de l'ombudsman de l'Université de Montréal et de la commissaire aux plaintes du centre jeunesse étaient inscrites sur le formulaire pour que les parents puissent s'y référer s'ils avaient à manifester un inconfort envers le protocole de recherche. Pour les parents toujours intéressés, nous avons procédé à l'entrevue.

CHAPITRE 4 : Le discours des parents d'accueil sur leur satisfaction et les facteurs associés

Ce chapitre présente de façon descriptive le résultat des entrevues réalisées avec les parents d'accueil ayant participé au projet de recherche. L'objectif est de décrire les facteurs qui ont, selon eux, un impact sur leur satisfaction dans leur rôle de parent d'accueil.

Pour bien cerner la satisfaction, en début d'entrevue, chaque parent d'accueil était invité à se positionner sur une échelle de satisfaction où un (1) signifiait « totalement insatisfait dans le rôle de parent d'accueil », et dix (10) signifiait « totalement satisfait dans le rôle de parent d'accueil ». En réponse à cette question, les parents d'accueil ont nommé avoir une satisfaction générale se situant entre 5 et 10. La majorité des parents se situent à 8 ou plus, ce qui témoigne d'une satisfaction assez élevée pour cet échantillon de parents d'accueil. Le graphique suivant (figure 1) détaille la répartition des parents d'accueil selon l'évaluation de leur niveau de satisfaction.

Figure 1: Répartition des parents d'accueil (n=13) selon leur niveau de satisfaction sur une échelle de 1 à 10

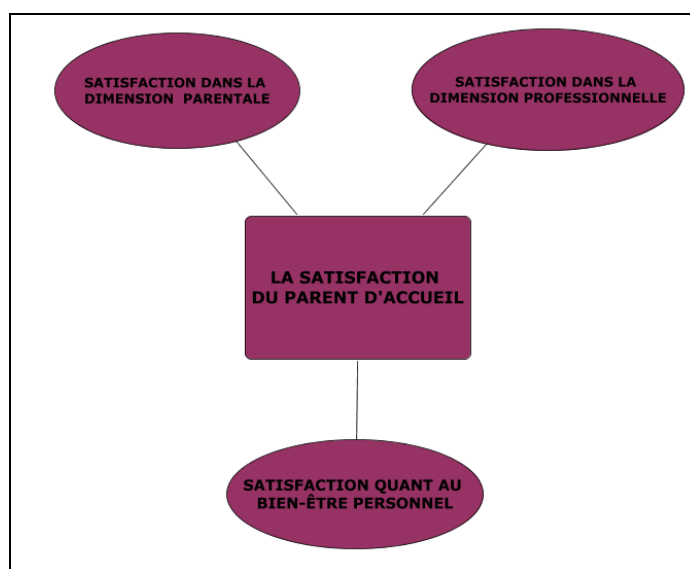


Une fois ce chiffre identifié, les parents d'accueil étaient invités à donner des exemples concrets, tirés de leur vécu, justifiant leur position sur l'échelle de satisfaction. L'analyse de leur discours a permis d'explorer les facteurs associés à leur satisfaction.

Au cours de la démarche, il est apparu que la satisfaction du parent d'accueil n'est pas un concept unique. Plusieurs parents ont fait la remarque que pour eux, le niveau de satisfaction variait selon les différents aspects de leur rôle. Certains auraient souhaité diviser la satisfaction en deux aspects : la satisfaction dans le rôle parental auprès de l'enfant et la satisfaction dans le rôle de collaboration auprès du centre jeunesse. D'autres aussi ont parlé de leur bien-être personnel.

Il semble donc que la satisfaction dans le rôle de parent d'accueil se divise en trois dimensions : la satisfaction dans le rôle parental, la satisfaction dans le rôle professionnel collaborant avec les services sociaux, et la satisfaction quant au bien-être personnel. La figure suivante illustre cette conceptualisation.

Figure 2 : Dimensions du concept de satisfaction dans le rôle de parent d'accueil



Le présent chapitre sera divisé en fonction de cette conceptualisation. Les sections 4.1, 4.2 et 4.3 présenteront les trois dimensions de la satisfaction, avec le

détail des facteurs qui y sont reliés. En fin de chapitre, la section 4.4 présentera les résultats qui concernent les liens à faire entre l'approche SOCEN et la satisfaction des parents d'accueil.

Les propos des parents d'accueil y seront rapportés le plus fidèlement possible, afin de traduire leur réalité avec justesse. Des extraits d'entrevues seront utilisés tout au long de ce chapitre pour illustrer concrètement les propos des parents d'accueil rencontrés.

4.1 La satisfaction dans la dimension parentale du rôle

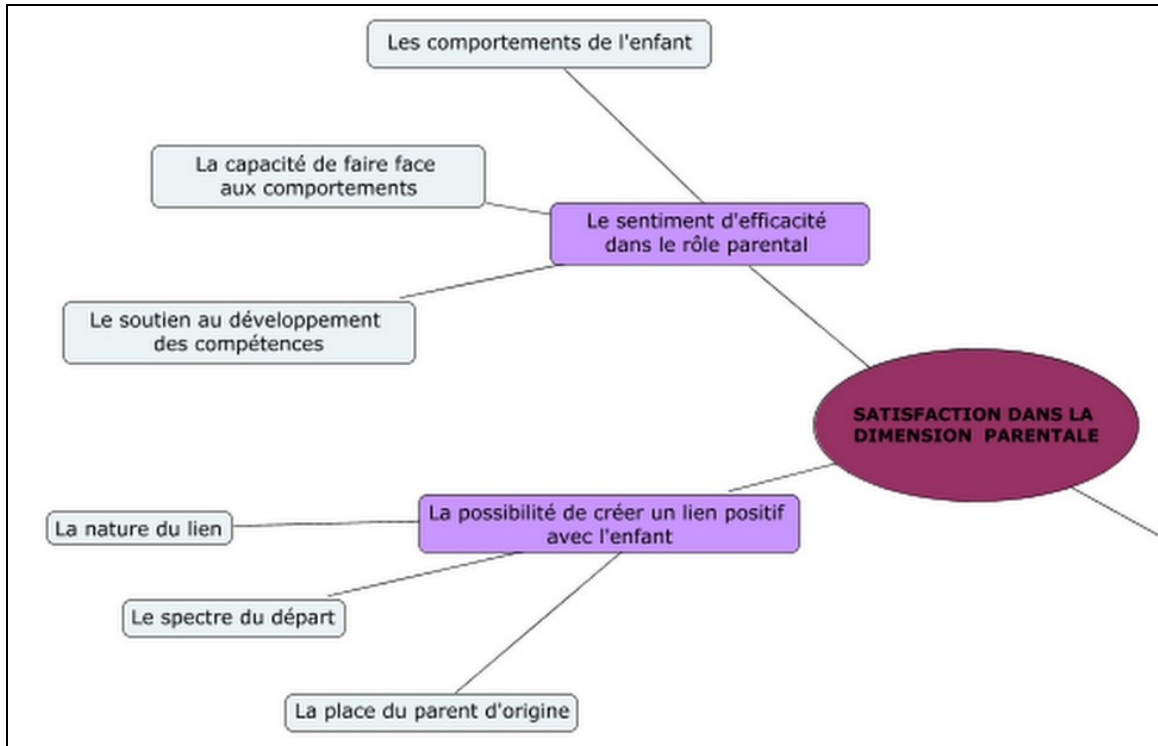
Bien que leur rôle comporte de multiples composantes, les parents d'accueil rencontrés sont unanimes à l'effet que pour eux, être parent d'accueil, c'est être parent avant tout. La citation suivante illustre bien cette vision :

« Être un parent d'accueil, c'est ni plus ni moins qu'être un parent tout court. On donne à ces enfants-là ce qu'on donnerait à nos propres enfants. »

Parent d'accueil #1

Or les propos des parents d'accueil permettent de saisir que la dimension parentale, qui prend une place importante dans leur discours, peut en fait se diviser en deux sous-dimensions : le sentiment d'efficacité dans le rôle parental et la possibilité de créer un lien satisfaisant avec l'enfant. Certains facteurs sont reliés à chacune de ces deux sous-dimensions, tel qu'illustré dans la figure suivante.

Figure 3 : Facteurs de satisfaction dans la dimension parentale du rôle de parent d'accueil



La section qui suit développera un à un les facteurs de satisfaction liés à la dimension parentale. Les facteurs liés au sentiment d'efficacité dans le rôle parental seront d'abord présentés, puis seront développés les facteurs liés à la possibilité de créer un lien positif avec l'enfant.

4.1.1. Le sentiment d'efficacité dans le rôle de parent d'accueil

Les parents d'accueil nous ont tous parlé d'une façon ou d'une autre de leur sentiment d'efficacité dans leur rôle de parent. Il en ressort que si un parent se sent efficace dans la dimension parentale de son rôle, il a plus de chances d'être satisfait dans son rôle de façon globale.

Selon les propos des parents rencontrés, ce sentiment d'efficacité est influencé par trois facteurs : (1) les comportements de l'enfant placé, (2) les compétences du parent d'accueil à faire face à ces comportements et (3) le soutien disponible pour que le parent d'accueil développe ses compétences.

4.1.1.1. Les comportements de l'enfant

Puisque le rôle du parent d'accueil est de s'occuper des enfants placés au quotidien, il est inévitable qu'il se retrouve confronté à toute une gamme de comportements. Or les propos des parents d'accueil révèlent que les comportements des enfants, qu'ils soient positifs ou négatifs, sont intimement liés à leur sentiment d'efficacité dans la dimension parentale de leur rôle.

En ce qui concerne les comportements négatifs, les parents d'accueil nomment que certains comportements difficiles des enfants influencent négativement leur sentiment d'efficacité dans le rôle parental. Le type de comportements le plus souvent cité par les parents d'accueil est de nature externalisée : il peut s'agir d'opposition, d'arrogance, de non-respect des règles, d'agressivité, de crises, de conflits avec les autres, et ce, à la maison ou à l'école.

L'intensité et le maintien des comportements difficiles sur une longue période semblent être des éléments aggravants, comme en témoigne le père d'accueil cité ici :

« C'était l'opposition systématique à tout et ça a duré un six mois certain. Intense là, vraiment tellement intense que les seules conversations que t'as avec ta conjointe c'est « Qu'est-ce qu'on fait? Y'as-tu quelque chose qu'on fait de pas correct ? ». »

Parent d'accueil #2

Dans le même ordre d'idée, certains parents d'accueil parlent de comportements délinquants qui surviennent pendant l'adolescence : vols, fugues, consommation de drogues. L'inquiétude causée par ces comportements est grande car il devient difficile d'assurer la sécurité de l'enfant. Pour un couple, l'inquiétude reliée à l'adolescence a été si intense qu'ils ont pensé démissionner de leur rôle de parent d'accueil, malgré les nombreuses années investies auprès du jeune.

Les enfants qui ont des troubles neurologiques ou des diagnostics particuliers ont aussi été mentionnés par les parents d'accueil comme représentant un grand défi, car ils leur font vivre beaucoup d'impuissance. Il peut s'agir d'enfants qui ont des difficultés de jugement, de mémoire, de langage, d'attachement; ou encore qui ont des problèmes de santé mentale. Ici une mère raconte la confusion et les défis provoqués par une difficulté de langage et de compréhension :

« Lui y'a d'autres problèmes mais y'est fin pareil... en ayant un problème de langage, c'est plus compliqué. Il va se passer de quoi mais si tu lui demandes de te raconter, il a de la misère, des fois il te le raconte à l'envers!. Il a de la misère à se comprendre dans sa tête. S'il s'est passé une chicane ou peu importe, là tu vas avoir trois-quatre versions. C'est laquelle, la bonne, là? »

Parent d'accueil #10

À l'opposé du spectre des comportements, les parents d'accueil expriment que les comportements positifs ont une puissante influence sur leur sentiment d'efficacité, et par le fait même, sur leur satisfaction. En effet, la grande majorité des parents d'accueil nous disent que l'évolution et l'épanouissement de l'enfant était pour eux un grand plaisir, ce qui est illustré ici:

« Ces enfants-là ne parlaient pas ni un ni l'autre quand ils sont arrivés ici. Y'en a un qui s'en allait sur ses quatre ans puis y parlait pas. En tout cas moi je comprenais rien de ce qu'ils disaient. Ils parlaient pas, ils n'étaient pas propres, pis ils ne savaient pas manger ni se tenir à la table... Alors de voir leur évolution, je trouve que c'est gratifiant »

Parent d'accueil #1

De plus, il est intéressant de noter qu'une bonne proportion des parents d'accueil rencontrés fait un lien entre les contacts de l'enfant avec sa famille d'origine et une augmentation des comportements difficiles. Plusieurs observent une forme de régression dans les comportements de l'enfant au retour des visites avec son parent : l'enfant est confus, parfois souffrant, et le tout a un impact important sur le parent d'accueil qui doit d'une part accueillir l'enfant, et d'autre part, redoubler d'effort devant l'apparition de comportements difficiles. L'extrait suivant illustre bien cette réalité :

« Elles sortaient aux quinze jours puis je te dirais les deux premiers jours, le lundi et le mardi quand elles revenaient, c'était un virement. À l'école souvent, les enseignants s'en rendaient compte et disaient « elles sont allées chez leur mère en fin de semaine hen? Elles sont allées chez leur père en fin de semaine? ». Plus d'agressivité, un langage grossier, vulgaire. C'est comme si elles avaient tout perdu... on les avait quatorze jours puis elles partaient deux jours, c'est comme si en deux jours elles avaient perdu nos habitudes, nos règles à nous puis toutes ces choses-là. »

Ainsi, les comportements de l'enfant influencent la satisfaction du parent d'accueil dans la dimension parentale de son rôle : des comportements difficiles risquent de mettre à l'épreuve le sentiment d'efficacité du parent d'accueil dans son rôle parental, tandis que des comportements positifs vont favoriser un plus fort sentiment d'efficacité.

4.1.1.2. La capacité de faire face aux comportements

Les comportements difficiles des enfants placés sont un facteur d'insatisfaction pour les parents d'accueil; toutefois, au fil des entrevues, il apparaît que ce n'est pas uniquement la nature des comportements qui importe, mais la capacité du parent d'accueil à y faire face : se sent-il capable d'intervenir adéquatement face à ces comportements?

En effet, un type de comportement peut avoir un impact très négatif pour un parent d'accueil et n'avoir que peu ou pas d'effet sur un autre. Si le parent d'accueil se sent capable d'intervenir face à un comportement difficile, alors la satisfaction n'est pas atteinte. À l'inverse, si un parent ne se sent pas compétent face à un comportement, alors dans ces cas la satisfaction s'en trouve diminuée. Les deux extraits suivants illustrent bien cette réalité. Tous deux rapportent des comportements agressifs chez un enfant. Le premier vient d'une mère d'accueil qui a réussi à conjuguer avec ces comportements, et le deuxième, d'une mère qui se dit dépassée par la situation.

« Tu sais, j'ai eu deux cas qui étaient violents, super violents. Y'étaient supposés être au centre d'accueil pis je les ai pris, pis ça a bien été. J'appelais ça mes petits miracles. »

Parent d'accueil #8

« Un après-midi, elle peut péter une coche. Là regarde on va jouer avec le thermomètre [système d'émulation] pis ce sera une demi-heure, trois quarts d'heure, une heure de conséquence, puis pour finir, elle perd son privilège de fin de semaine. On se claque encore une fin de semaine de crise. Fait qu'on tourne en rond, là. »

Parent d'accueil #7

Dans le même ordre d'idée, quelques parents d'accueil nous ont raconté avoir envisagé démissionner devant un enfant particulièrement difficile, malgré le fait que l'enfant leur était confié depuis déjà une longue période de temps. Pour eux, des comportements difficiles ont fait baisser grandement leur niveau de satisfaction pour une période, mais leurs habiletés parentales leur ont permis de passer par-dessus ces difficultés et de retrouver un niveau élevé de satisfaction.

En somme, il semble que le sentiment d'efficacité du parent d'accueil face au comportement de l'enfant soit au moins aussi important que le comportement en soi pour comprendre la satisfaction dans la dimension parentale du rôle de parent d'accueil.

4.1.1.3. Le soutien au développement des compétences

En lien avec la capacité à faire face aux comportements difficiles, les parents d'accueil rencontrés soulignent que le soutien et le *coaching* obtenu de la part des éducateurs et des intervenants spécialisés ont un impact sur leur satisfaction.

L'assignation d'un éducateur au dossier a semblé être le moyen le plus utilisé chez les familles d'accueil rencontrées. En fait, lorsqu'un enfant a des besoins éducatifs particuliers auxquels le parent d'accueil peine à répondre, il arrive qu'un éducateur soit attiré à la situation. Selon les parents d'accueil, le rôle de l'éducateur est d'offrir du soutien concret pour qu'ils soient en mesure de mieux intervenir face aux comportements problématiques de l'enfant.

À travers les discours de ces parents d'accueil, il apparaît que l'éducateur est interpellé dans des situations très difficiles; donc lorsque l'éducateur permet une amélioration de la situation, la satisfaction augmente pour le parent d'accueil. À l'inverse, si l'éducateur ne répond pas au besoin du parent d'accueil, ce dernier peut vivre de l'insatisfaction, comme en témoigne l'extrait suivant :

« Là ils m'ont envoyé un éducateur. L'éducateur me donnait les outils, mais c'était pas des outils... Il brise quelque chose, qu'est-ce que je fais? J'veux pas savoir pourquoi il est rendu à cette attitude-là, avec ce comportement-là à cause qu'il a manqué quelque chose dans sa jeunesse, c'est pas ça. J'veux savoir, il a fait de quoi, qu'est-ce que je fais? Dans ce moment présent, là? »

Parent d'accueil #13

Au-delà des services de l'éducateur, certains parents d'accueil parlent du manque d'implication de spécialistes tels des orthophonistes, psychologues, psychiatres, psychoéducateurs scolaires. Une partie d'entre eux nomment que le soutien est insuffisant : ils affirment qu'ils auraient apprécié la présence plus rapide ou plus soutenue du spécialiste. Par exemple dans l'exemple suivant, une mère d'accueil explique en quoi le soutien du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) était insuffisant à ses yeux :

« Je voulais de l'aide et on m'en donnait pas. On ne m'en donnait pas. Parce que aussi y'avait le CRDI qui venait aussi pour le petit ici en surplus, eux autres ils venaient travailler avec lui une heure aux quinze jours mais ils partaient, là! »

Parent d'accueil #3

Au fil de son discours, cette mère d'accueil nomme se sentir impuissante à aider l'enfant qui lui est confié. Elle aurait souhaité une présence beaucoup plus intensive des spécialistes auprès de l'enfant. L'aide des spécialistes lorsque le besoin se fait sentir peut donc aider le parent d'accueil à se sentir plus compétent dans son rôle de parent.

En somme, il ressort de cette section que pour le parent d'accueil, le sentiment d'efficacité dans le rôle de parent est à la fois influencé par les comportements de l'enfant, par la capacité du parent d'accueil à y faire face, et par le soutien disponible pour compenser ou développer les habiletés parentales. Or si le parent d'accueil se sent compétent pour faire face aux comportements de l'enfant, il a plus de chances d'être satisfait dans la dimension parentale de son rôle.

4.1.2. La possibilité de créer un lien positif avec l'enfant

Si le sentiment d'efficacité dans le rôle parental est important pour les parents d'accueil, selon eux, il leur faut aussi être en mesure de créer un lien positif avec l'enfant pour être satisfait dans leur rôle. Dans la présente section, nous verrons que selon les propos des parents d'accueil rencontrés, trois facteurs affectent la possibilité de créer un lien, qui influence à son tour la satisfaction dans la dimension parentale du

rôle de parent d'accueil : (1) la nature du lien et (2) le spectre du départ, et (3) la présence du parent biologique perçue comme un obstacle.

4.1.2.1. La nature du lien

La façon de définir un lien satisfaisant n'est pas uniforme d'un parent d'accueil à l'autre. Certains parents d'accueil apprécient que la relation soit de nature filiale : ceux-ci nomment qu'ils considèrent l'enfant comme le leur, alors que parfois, c'est l'enfant qui identifie le parent d'accueil comme son véritable parent. Il est clair que pour ces parents d'accueil, la création d'un tel type de lien leur apporte une grande satisfaction, tel que pour la mère d'accueil citée ici :

« Moi personnellement, ce que j'aime c'est qu'avec les miens, je me considère pas parent d'accueil. Ils m'appellent maman, ils m'ont toujours appelé maman! »

Parent d'accueil #7

Par contre, le lien filial n'est pas toujours simple à établir. Une des mères d'accueil rencontrée souligne qu'il peut être difficile de créer une relation filiale entre deux personnes n'ayant aucun lien biologique. Il faut parfois faire des efforts de part et d'autre, comme elle en témoigne dans l'extrait suivant :

« Je considère que les enfants ont fait une grande part de travail pour se faire aimer, autant que moi, j'ai fait un effort. Je les aime mais tsé, je le vois que c'est pas pareil comme mes petits fils, l'élan est pas aussi spontané. Des fois faut que je me force. »

Parent d'accueil #6

Outre le lien filial, la relation souhaitée par le parent d'accueil peut prendre la forme d'un accompagnement. Par exemple, un père d'accueil raconte que pour lui, les moments où il aide la jeune placée sont des moments particulièrement agréables :

« J'ai tout le temps du plaisir. Hier je l'ai aidée à faire un travail de philo... elle m'a envoyé le texte pour que je le lise en me disant : « c'est parce que j'aime ça partager mes idées avec toi, voudrais-tu regarder ça et on ferait le travail, tu me donnerais des pistes pour m'aider à faire le travail » ».

Parent d'accueil #4

L'ambiguïté du lien dans le cadre du placement familial a également été soulevée par un nombre important de parents d'accueil. La mère d'accueil citée ici témoigne de la confusion qui règne quand elle tente de définir le lien qu'elle doit créer avec les enfants placés :

« Non mais c'est contradictoire aussi. Aimez-les comme vos enfants, il faut qu'ils prennent une place dans votre vie, c'est comme sa famille, mais oubliez pas qu'y ont des parents, oubliez pas qu'y vont s'en aller. Oubliez pas, faut que vous soyez professionnels, faut pas qu'vous embarquiez dans les émotions... j'suis pas une psychologue, j'suis une mère dans ma maison! »

Parent d'accueil #9

Malgré cette complexité, plusieurs parents nous ont exprimé que réussir à créer un lien (qu'il soit filial ou d'accompagnement) est un facteur ayant une grande influence sur leur satisfaction dans la dimension parentale de leur rôle. Toutefois, paradoxalement, la complexité du défi peut également devenir un facteur d'insatisfaction : il ne va pas de soi que l'entreprise sera un succès en raison de la complexité du lien en contexte de placement familial.

4.1.2.2. Le spectre du départ

Près de la moitié des parents ont parlé avec beaucoup d'émotion du départ d'un enfant qu'ils ont accueilli. Dans ces situations, la douleur est encore présente au moment de l'entrevue, même si le départ date de plusieurs années. Ces parents d'accueil identifient encore clairement cet évènement comme un facteur d'insatisfaction important, comme c'est le cas de la mère d'accueil citée ici :

« Je suis allée voir une psychologue. Ça m'avait démolie... C'était comme un échec. Tu sais, quand ça t'arrive [le déplacement], t'es 2-3 mois, tu dors pas là. »

Parent d'accueil #7

La souffrance peut donc être intense suite au départ de l'enfant. Cela peut déstabiliser le parent d'accueil, et même provoquer de la détresse.

Toutefois, ce n'est pas que le moment du départ qui est difficile. La quasi-totalité des parents d'accueil nous ont affirmé que l'anticipation du départ était

également difficile, et que cela avait une influence sur leur satisfaction. Cette anticipation du départ s'est avérée particulièrement insatisfaisante dans le groupe de parents d'accueil rencontrés car la majorité d'entre eux souhaitent accueillir des enfants pour un placement à long terme. En effet, les entrevues ont fait ressortir que certains parents ont l'impression de vivre avec une épée de Damoclès au dessus de leur tête : ils doivent tenter de s'attacher, en sachant que l'enfant pourrait repartir. Cette idée est bien illustrée dans l'extrait suivant :

« C'est comme je dis souvent, les enfants ne sont pas à nous, ils sont prêtés. Fait qu'essayez de ne pas trop vous attacher parce que vous allez être malheureux. Quand ils sont ici, ils sont à moi. Pis il faut se dire que quand ils vont partir, c'est correct. »

Parent d'accueil #8

Ainsi, si le départ réel engendre une rupture douloureuse pour le parent d'accueil, il ne faut pas négliger l'effet plus diffus de l'anticipation du départ. Selon les propos recueillis dans cette étude, l'anticipation à elle seule peut entraver la possibilité de créer le lien, et ainsi influencer négativement la satisfaction du parent d'accueil dans la dimension parentale de son rôle.

4.1.2.3. La place du parent d'origine

La majorité des parents d'accueil rencontrés dans le cadre des entrevues ont la perception que le parent biologique peut faire obstacle à l'enracinement de l'enfant dans sa famille d'accueil.

Plusieurs d'entre eux considèrent que « la DPJ » donne beaucoup trop de chances aux parents pour qu'ils reprennent leur enfant. Par exemple, disent-ils, la DPJ continue de proposer des visites même si le parent ne se présente pas ou si l'impact de ces visites sur l'enfant est négatif. L'extrait suivant démontre à quel point ces chances laissées au parent biologique peuvent être un irritant aux yeux d'un parent d'accueil:

« Le but d'un placement c'est que l'enfant retourne avec son parent, je comprends le principe, mais y'a des parents qui sont pas apte à avoir des enfants. Puis la DPJ s'acharne, s'acharne, s'acharne, sans cesse, ils veulent tellement lui donner de chances, ils veulent tout le temps essayer « on va te donner une chance, ok on va faire telle chose, on va se mobiliser, on va te payer des transports pour que tu puisses voir

les enfants ». Il ne se présente pas aux visites et regarde, ça donne quoi? Dans le fond, c'est pas lui qui écope. C'est nous autres pis les enfants. »

Parent d'accueil #1

Ce sentiment « d'écopier » suite aux visites n'est pas un sentiment isolé. Plusieurs parents d'accueil ont tenu des propos similaires : selon eux, après une visite, les enfants sont bouleversés que le parent biologique se présente ou non.

Ce qui est d'autant plus dérangeant aux yeux des parents d'accueil, c'est d'avoir l'impression que l'intervenante favorise les contacts alors que les impacts sont très négatifs chez l'enfant. Un parent d'accueil raconte même que la seule fois où il a remis en question son engagement comme famille d'accueil, c'est lorsqu'il était en désaccord avec les décisions prises concernant les modalités de contacts pour un enfant placé chez lui. Il décrit ainsi la situation :

« L'enfant est négligé complètement dans son milieu parental...La dernière chose que tu fais avant qu'il sorte en sortie familiale, c'est de lui faire prendre un bain pis de lui donner à manger. Tu le remplis ben plein. Pis la première affaire que tu fais quand il revient de son milieu familial, tu l'envoies dans la douche pis tu lui prépares à manger pis ça presse. Cet enfant-là a été négligé. Oui, ça c'est des situations qui fait que tu te remets en doute, et que tu remets en doute le jugement des centres jeunesse à ce niveau-là ».

Parent d'accueil #12

Une autre mère d'accueil souligne que les contacts qu'elle vit avec le parent biologique sont très ardues, notamment parce que cela place l'enfant dans une situation de conflit de loyauté :

« Même quand elle [la mère] téléphonait c'était fatiguant, j'avais l'impression qu'elle entrait dans la maison. À un moment donné ça a été difficile avec eux. C'était instable, y'étaient comme frustrés, ils voulaient retourner chez leur mère parce qu'ils étaient, en tout cas, moi je considère qu'ils étaient manipulés. »

Parent d'accueil #6

À cet effet, cette mère d'accueil dit qu'elle doit « reprogrammer » les enfants au retour de chaque visite : il faut rétablir les faits, renouer le lien de confiance. Certains

parents nomment aussi qu'ils doivent travailler très fort au retour des enfants pour retrouver les bonnes habitudes et les comportements positifs.

Certains parents d'accueil (dont la mère d'accueil aux prises avec la situation de conflit de loyauté citée ci-haut), soulignent que l'ordonnance de placement à majorité l'a soulagé car à ce moment, la mère s'est vue retirée certains pouvoirs. Dans ce même ordre d'idée, il est intéressant de constater que lorsque les parents d'accueil parlent positivement de leur relation avec les parents d'origine, c'est généralement dans les situations où le tribunal a déjà statué pour le placement à long terme de l'enfant dans la famille d'accueil. Il semble que l'ordonnance de placement à majorité ait comme effet de faire baisser les tensions, puisque le parent d'origine n'a plus le pouvoir de reprendre son enfant.

Par exemple, un père d'accueil pour qui le placement à majorité est déjà ordonné nomme qu'il considère former une sorte de famille reconstituée avec le parent biologique, ce qui l'aide à donner un sens à la situation :

« On s'est dit « c'est comme si on était une famille reconstituée ». Puis on se compte chanceux parce que les enfants nous quittent une journée par mois tandis que les familles reconstituées ben souvent c'est une semaine chez un, une semaine chez l'autre. Fait que là-dessus on s'est dit, si on le prend comme ça, on a vraiment une bonne situation. »

Parent d'accueil #2

Un autre parent d'accueil explique aussi avoir joué un rôle de mentorat auprès d'un parent biologique une fois le placement à majorité prononcé. Dans cette situation, le père a demandé conseil à la famille d'accueil pour savoir quelles activités faire avec ses filles.

« Tsé à un moment donné on lui a dit « Robert, c'est juste parce que tu ne sais pas c'est quoi un enfant, tu ne sais pas quoi faire avec ». À la TS, on a dit « ben si y'en veut des idées on peut lui dire qu'est-ce que les petites aiment et qu'est-ce qu'il pourrait faire avec ». Fait qu'il y a eu un bout de temps que la relation a été assez positive... on sentait qu'il appréciait qu'on lui donne des idées puis qu'on encadre un petit peu les sorties. Un moment donné ben il s'est de plus en plus envolé de ses propres ailes. »

Parent d'accueil #4

Il semble donc que tant que la possibilité de retour dans le milieu d'origine n'est pas complètement écartée par le tribunal, le parent biologique représente une menace pour le parent car il est perçu comme un obstacle à la création du lien entre le parent d'accueil et l'enfant. Pour les parents d'accueil qui visent un placement à long terme, ce n'est que lorsque la « menace du retour » est écartée qu'une complémentarité peut s'installer avec le parent d'origine.

La présente section a donc permis d'établir que la satisfaction du parent d'accueil dans la dimension parentale de son rôle est reliée à deux sous-dimensions : d'abord, il doit se sentir efficace dans son rôle de parent, et ensuite, il doit sentir qu'il a la possibilité de créer un lien positif avec l'enfant. Plusieurs facteurs viennent agir sur ces sous-dimensions. D'abord, la capacité du parent d'accueil de composer avec les comportements de l'enfant a un effet particulièrement important sur le sentiment d'efficacité dans le rôle de parent. Ensuite, l'ambiguïté de la relation en contexte de placement familial et la menace que constituent le spectre du départ et la présence des parents biologiques ont une influence importante sur la possibilité de créer un lien avec l'enfant placé.

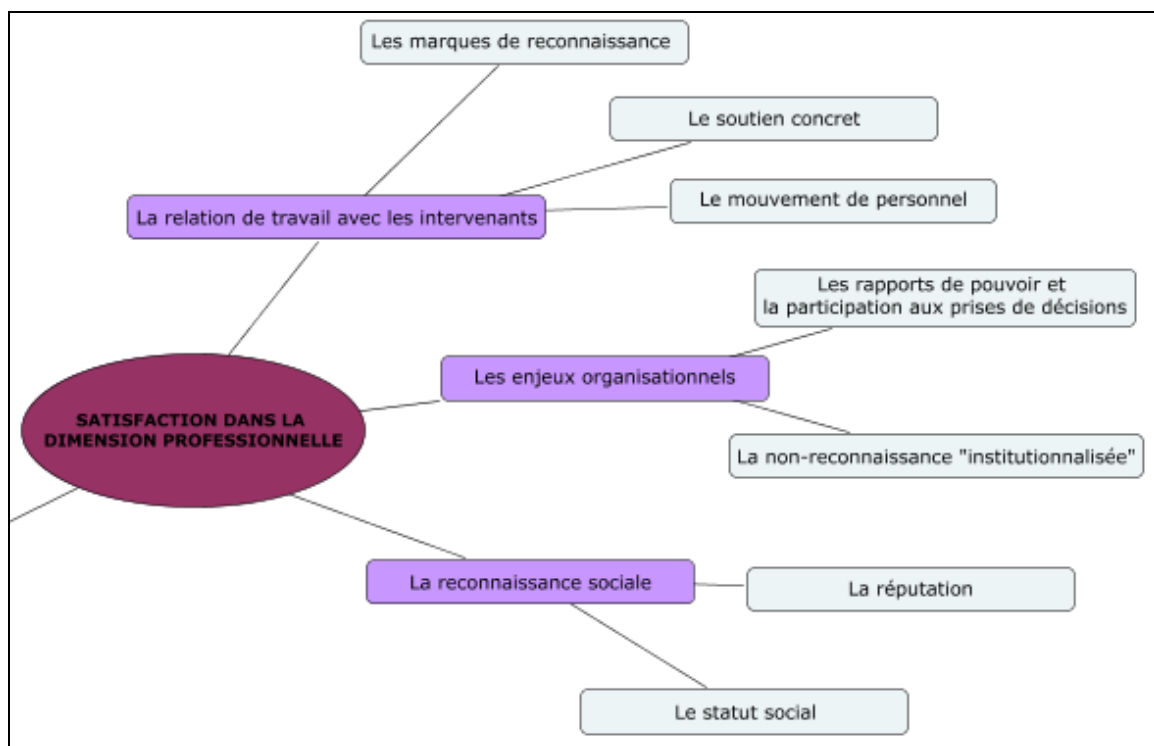
Toutefois, les parents d'accueil rencontrés nous ont affirmé qu'en tant que parent d'accueil, il ne suffisait pas d'être satisfait dans la dimension parentale de leur rôle. La dimension professionnelle, qui englobe les rapports avec le centre jeunesse et les autres partenaires, a aussi une grande importance. Cette dimension sera abordée dans la prochaine section.

4.2 La satisfaction dans la dimension professionnelle du rôle

Le rôle de parent d'accueil est encadré par une organisation et par des lois. Le parent d'accueil doit en tenir compte dans l'exercice de ses fonctions, tout comme il doit travailler en collaboration avec l'équipe œuvrant auprès de l'enfant. Les parents d'accueil ont parlé abondamment de cette autre dimension de leur rôle au fil des entretiens, qui sera désignée ici comme étant la dimension professionnelle de leur rôle de parent d'accueil.

L'analyse des entretiens nous a permis de comprendre que pour le parent d'accueil, la satisfaction dans la dimension professionnelle de son rôle se décline en trois sous-dimensions : la relation de travail avec les intervenantes, les enjeux organisationnels, et la reconnaissance sociale. La figure ici-bas présente les composantes de chaque facteur.

Figure 4 : Facteurs de satisfaction dans la dimension professionnelle du rôle de parent d'accueil



4.2.1. La relation de travail avec les intervenantes

Un parent d'accueil peut travailler avec un nombre assez important d'intervenantes⁹. À la base, il transige minimalement avec l'intervenante de l'enfant et l'intervenante ressource, mais il peut aussi collaborer avec d'autres spécialistes, selon les besoins de l'enfant. Or la qualité de la relation de travail avec ces personnes a le pouvoir d'influencer la satisfaction du parent d'accueil dans la dimension professionnelle de son rôle. Selon les parents d'accueil rencontrés, trois facteurs viennent influencer la qualité de la relation de travail : (1) les marques de reconnaissance, (2) l'efficacité du soutien offert et (3), les enjeux reliés au mouvement de personnel.

4.2.1.1. Les marques de reconnaissance

Au fil des entrevues, il s'est avéré que pour le parent d'accueil, le sentiment d'être reconnu à sa juste valeur était essentiel au fait d'établir une relation de travail de qualité avec les collaborateurs. Plusieurs attitudes des intervenantes nourrissent la reconnaissance ou le manque de reconnaissance, ce qui a une influence sur le degré de satisfaction des parents d'accueil rencontrés.

D'abord, pour les parents d'accueil, le fait que les efforts soient soulignés de la part des intervenantes contribue au sentiment d'être reconnu. Or l'inverse est aussi vrai : voir son travail dévalué par une intervenante peut être très insatisfaisant pour le parent d'accueil. Dans l'extrait suivant, la mère d'accueil est contrariée par le fait que son travail n'est pas reconnu à sa juste valeur par l'intervenante :

« Fait que oui, ça été une grosse année, j'étais brûlée raide. Fait que là elle me dit « ça se peut pas, ça se peut pas que tu sois si fatiguée ». Aille! Quand tu auras quatre enfants, que tu feras mon rôle de vie, tu viendras me dire si t'es fatiguée. Quand tu te lèves le matin, tu fais ton petit brushing, ton petit crayon à yeux pis tu t'en vas travailler, tu reviens chez vous, prépares ton petit souper, ton chum est là, on essuie le comptoir pis c'est fini. Moi là quand j'arrive chez nous le soir, j'ai trois ou quatre

⁹ Le terme « intervenante » est féminisé lorsqu'il est question de l'expérience des parents d'accueil de la présente étude puisque la grande majorité des intervenantes avec qui ils collaborent sont des femmes.

brassées de linge à faire, j'ai un souper pour six personnes, j'ai du ménage à faire, j'en ai un qui a un cours là, l'autre a un cours là, euh... tsé comprends-tu? »

Parent d'accueil #1

Quelques parents d'accueil racontent également qu'un évènement précis, tel que demander un déplacement ou faire l'objet d'une plainte, peut faire vivre de la non-reconnaissance. Une mère d'accueil témoigne ici qu'après avoir demandé le déplacement d'un jeune difficile, elle a senti que les intervenantes n'ont pas tourné complètement la page après les évènements. Pour elle, cette suspicion était une forme de non-reconnaissance, qui a fait diminuer sa satisfaction :

« Au début, avant le déplacement de Maxime, elle nous approuvait, elle nous disait qu'il était chanceux de nous avoir pis tout. Elle nous félicitait, elle disait que nous avions de bonnes interventions. Elle n'était pas gênée de nous féliciter. Mais après [le déplacement], elle avait toujours des petites niaiseries à dire. Tsé des affaires plates pis blessantes. Ça là c'est arrivé quelques fois. »

Parent d'accueil #5

Ensuite, au-delà des intervenants principaux, le fait de recevoir une rétroaction positive de la part des collaborateurs extérieurs au centre jeunesse vient nourrir le sentiment d'être reconnu. Notamment dans le contexte scolaire, quelques parents nomment se sentir appréciés du personnel scolaire, et ils ont le sentiment que leur contribution est utile pour régler les situations difficiles à l'école. Dans le même ordre d'idée, certaines familles d'accueil reçoivent aussi des services de certains spécialistes : psychologue, neuropsychologue, pédiatre, intervenants d'un Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI). Les parents d'accueil apprécient recevoir une rétroaction positive de ces collaborateurs, leur confirmant qu'ils font de bonnes interventions.

La reconnaissance directe, qui se témoigne d'individu à individu au cœur de la relation de travail, est donc un élément important de la reconnaissance plus globale qui vient avoir un effet sur la satisfaction dans la dimension professionnelle du rôle de parent d'accueil.

4.2.1.2. Le soutien concret

Un autre sujet que les parents d'accueil abordent lorsqu'ils parlent des intervenantes est l'efficacité du soutien qu'elles offrent. En d'autres termes, est-ce que les intervenantes arrivent à répondre à leur besoin en terme de soutien? Les parents d'accueil rencontrés mentionnent avoir besoin de soutien dans deux domaines principaux, soit les comportements de l'enfant et le travail avec la famille d'origine de l'enfant. Conséquemment, pour être satisfaits dans leur rôle, ils souhaitent que leurs intervenantes leur offrent un soutien efficace dans ces deux domaines et ce, au moment où ils en ont besoin. Par exemple, cette mère d'accueil apprécie la rigueur de l'intervenante, qu'elle trouve soutenante face à des parents d'origine envahissants:

« J'aimais ça, elle était très zélée, très impliquée. Elle en faisait quasiment plus que la plupart des autres pis moi je trouvais ça parfait. On avait des parents [biologiques] difficiles, on avait besoin de ça...pis elle était solide par rapport aux parents pis tout ça. Elle était capable d'affronter quand c'était nécessaire »

Parent d'accueil #6

Dans le même sens, plusieurs parents d'accueil ont également nommé qu'ils apprécient la diligence de l'intervenante dans les retours d'appel. Avoir un retour dans la même journée est apprécié des parents d'accueil, car ils ont réponse à leur besoin rapidement. À l'inverse, un trop grand délai dans les retours d'appel entraîne de l'insatisfaction chez certains, qui sentent que l'intervenante ne juge pas important de les rappeler.

Certains parents d'accueil expriment aussi qu'il leur arrive de trouver que les intervenantes ne répondent pas bien à leur besoin de soutien en lien avec les comportements de l'enfant et ce, pour différentes raisons. Les deux extraits suivants vont en ce sens : dans le premier, le soutien proposé est jugé inefficace, et dans le second, l'intervenante n'est pas disponible au moment souhaité:

« Elle lui donne des petits « nananes »! « Si tu te brosses les dents j'veis t'amener au restaurant ». Aille! Je me dis à l'âge qu'il est rendu... c'est sûr que c'est sa job mais en tous cas, moi je ne marcherais pas de même... »

Parent d'accueil #10

« La dernière fois que la petite cocotte a fait une crise, ça a commencé à 4 heures moins quart, 4 heures, j'appelle au bureau, y'avait personne, sont tous partis! Là, toi t'as besoin mais sont tous partis. T'appelles l'urgence sociale, là elle entend la petite jeune faire sa crise, mais [ils n'ont pas voulu envoyer d'intervenante], alors ça a fini en allant à l'urgence. Y'avait juste à avoir une travailleuse sociale qui vienne ici pour essayer de gérer la crise, au lieu de moi m'envoyer à l'urgence! »

Parent d'accueil #7

Les parents d'accueil ont donc besoin que l'intervenante soit disponible et en mesure de répondre à leur besoin en lien avec les comportements de l'enfant ou en lien avec la famille d'origine pour éprouver de la satisfaction dans leur rôle.

4.2.1.3. Le mouvement de personnel

L'instabilité des intervenantes causée par le mouvement de personnel est un problème structurel répandu dans les centres jeunesse. Or les parents d'accueil rencontrés sont touchés par cette réalité : les deux tiers des parents d'accueil indiquent que l'instabilité des intervenantes est pour eux un facteur d'insatisfaction. L'extrait suivant rapporte les propos d'une mère qui est particulièrement touchée par le phénomène :

« En six mois, elle [la jeune] a eu neuf intervenants. Tu peux pas aller contre ça, elles sont syndiquées ces personnes-là, y'on le droit de prendre des promotions, de tomber enceinte, de tomber malade ...mais à moment donné donnez-lui en une [intervenante] que tu penses qui va rester parce que là ça fait neuf, là. Pis c'était un cas assez lourd merci là. »

Parent d'accueil # 9

Les parents d'accueil qui vivent des situations similaires nomment avoir l'impression de devoir recommencer à zéro avec la nouvelle intervenante. Ils ont parfois aussi l'impression de perdre des acquis, par exemple avec les parents d'origine de l'enfant : une nouvelle intervenante peut avoir tendance à davantage se laisser convaincre par des parents habiles ou manipulateurs, rapportent certains parents d'accueil. Ainsi, toujours avoir à recommencer à zéro rend difficile l'établissement d'un lien de collaboration, et cela peut avoir un impact sur la satisfaction du parent d'accueil.

À la lumière de ces propos, trop d'instabilité de personnel peut donc jouer sur la satisfaction du parent d'accueil dans la dimension professionnelle de son rôle.

4.2.2. Les enjeux organisationnels : parents d'accueil partenaires ou subalternes?

Il est impossible d'éclipser le fait que la relation d'individu à individu s'inscrit dans le contexte organisationnel du centre jeunesse, à propos duquel une grande proportion de parents d'accueil vit de l'insatisfaction. Il ressort des propos des parents rencontrés que le manque de reconnaissance s'inscrit dans le fonctionnement même de l'organisation. Deux facteurs viennent affecter la satisfaction dans cette sous-dimension : (1) les rapports de pouvoir et la participation aux prises de décision (2) les manques de reconnaissance « institutionnalisés », c'est-à-dire qui s'inscrivent dans le fonctionnement même de l'organisation.

4.2.2.1. Les rapports de pouvoir et la participation aux prises de décisions

Certains parents d'accueil soulignent la confusion qui règne lorsque vient le temps de définir la relation de travail les reliant au centre jeunesse. Les rapports de pouvoirs ne sont pas clairement nommés, et ce flou dans la hiérarchie devient un irritant, ce qu'un père d'accueil exprime comme suit:

« Est-ce que c'est nos employeurs? Est-ce que c'est nos collègues? C'est comment qu'on se perçoit? Même eux autres, ils sont pas capables de te l'expliquer convenablement. »

Parent d'accueil #13

À ce sujet, plusieurs souhaiteraient pouvoir être de véritables partenaires des intervenantes et avoir une relation égalitaire avec eux. Le fait de ne pas se sentir d'égal à égal face aux intervenantes est un facteur d'insatisfaction fréquemment évoqué dans les entrevues.

D'ailleurs, plusieurs parents disent ne pas se sentir écoutés lorsque des décisions sont prises pour les enfants. La communication avec les intervenantes est aussi un élément important lorsque les parents d'accueil parlent des enjeux de reconnaissance. En fait, ils trouvent important de sentir que leur point de vue est entendu de l'intervenante. Quand l'information qu'ils rapportent est prise en considération, ils se sentent valorisés et utiles, ce qui augmente leur sentiment de satisfaction. Les deux extraits suivants en témoignent : le premier provient d'une mère qui sent que les informations qu'elle rapporte à l'intervenante sont appréciées; le second provient d'une mère qui ne se sent pas entendue :

« Il y a un bout de temps, je me souviens, à tous les quinze jours, on faisait un rapport, qu'est-ce qui s'était passé la fin de semaine. Pis elle, elle adorait ça elle disait « j'adore ça quand les filles reviennent de chez leurs parents et que vous faites un rapport détaillé ». Puis elle, tout de suite elle allait retravailler là-dessus. Ça toujours été une belle collaboration. »

Parent d'accueil #4

« Moi les côtés que j'ai le plus souffert, que j'ai le plus à dire c'est que quand je disais aux travailleuses sociales comment étaient les enfants, elles me croyaient pas. Mais à un moment donné eux autres pensaient que j'en mettais, y'avait l'air à croire que ça se pouvait pas qu'ils soient si pires! »

Parent d'accueil #5

Un autre aspect insatisfaisant dans le domaine de la communication est le manque de transparence. À ce sujet, une mère qui accueillait deux enfants donne en exemple une situation où elle avait demandé le déplacement du jeune garçon qu'elle accueillait, et elle a eu l'impression que l'intervenante a pris à son insu la décision de déplacer aussi la jeune fille :

« Ça s'est pas très bien terminé. J'ai demandé le départ pour le petit garçon et je suis très déçue de l'intervenante des enfants. Je demandais toujours est-ce que Joannie s'en va? L'intervenante répondait : « Pas nécessairement j'ai juste demandé le transfert du petit ». Puis on m'a annoncé à la dernière minute que la petite partait. »

Parent d'accueil #3

Cette mère d'accueil a eu l'impression qu'on a pris des décisions en la tenant volontairement à l'écart. Ainsi, elle a certainement souffert du déplacement, mais elle a également été dérangée par le manque de transparence de l'intervenante, explique-t-elle.

Le fait de ne pas se sentir considéré comme un partenaire d'égal à égal et le sentiment de ne pas être entendu lors des décisions qui concernent l'enfant entraînent de l'insatisfaction pour de nombreux parents dans la dimension professionnelle de leur rôle.

4.2.2.2. La non-reconnaissance « institutionnalisée »

Certains parents d'accueil nous ont aussi parlé de certains processus où les manques de respect et de reconnaissance étaient inscrits dans les processus.

D'abord, ils nous ont parlé des procédures se mettant en place dans une situation de plainte à l'endroit de la famille d'accueil. En fait, deux parents rencontrés ont vécu un processus d'enquête suite à une plainte, et tous deux ont vécu à ce moment un bris de confiance important envers l'organisation. Dans les deux cas, ils ont senti que la version du parent biologique était celle qui était écoutée, et qu'ils n'avaient pas l'espace pour donner leur version des faits.

« Pourquoi vous ne nous avez pas appelé, pourquoi vous avez pas vérifié ces affaires-là, avant d'enclencher, tsé, un petit coup de téléphone s'aurait été simple, ben non! C'est un coup de téléphone de la DPJ qui t'annonce ben là y'a une plainte, pis là y'a un processus, pis là vous pouvez plus parler à votre intervenant. Hein! Quoi? Pis là ça pris quasiment une semaine avant de savoir exactement ce qui se passe. [...] T'es-tu un partenaire? T'es-tu un collègue de travail? Moi si j'ai un problème avec un collègue de travail pis que j'ai eu une plainte, je dis « ben viens ici dans mon bureau on va se parler on va se jaser un peu ». Pis après, si on pense qu'y quelque chose ben là on déclenchera un processus »

Parent d'accueil #9

Dans ce même exemple, la mère d'accueil raconte que depuis qu'ils ont vécu cette situation de plainte, elle sent que tout ce qu'elle dit peut être retenu contre elle malgré que la plainte se soit avérée non fondée. La qualité de son travail n'est plus

reconnue, et elle sent qu'elle doit filtrer davantage ce qu'elle dit aux intervenantes, de peur que cela ne joue contre elle :

« Ça fait qu'après ça, quand tu prends le téléphone pis tu veux leur parler, t'as pas le goût d'être ouvert pis de leur conter plein de choses. Tu te dis ben, comment ils vont l'interpréter? Ils vont-tu dire que je suis fatiguée? Dire que j'en peux pu? Y vont dire quoi? T'aimes mieux mettre ça au strict minimum. »

Parent d'accueil #9

Pour ce parent d'accueil, le bris de confiance survenu lors de cet évènement à l'égard de l'organisation a été majeur, et il demeure encore aujourd'hui très insatisfait de sa relation de travail avec le centre jeunesse.

Sur un autre sujet, certains soulignent vivre des irritants en lien avec la fiche de catégorisation, qui est l'outil visant à ajuster la rétribution financière en fonction des caractéristiques à l'enfant¹⁰. Selon eux, l'outil est mal adapté à la réalité des enfants placés et il n'offre pas de reconnaissance pour certaines difficultés des enfants placés (exemple : troubles de comportement). Aussi, son fonctionnement fait en sorte que la rétribution diminue si l'enfant va mieux, ce qui est vécu par certains parents d'accueil comme un grand manque de reconnaissance de leur travail, ce dont témoigne ce parent d'accueil :

« Au début les enfants avaient une cote de difficulté. Vu que j'ai bien travaillé, les enfants se sont améliorés, la cote de difficulté a baissé, ma paie a baissé en même temps. Je trouve ça un peu ridicule et frustrant de se dire, ben là je vais-tu être obligée de m'arranger dans le questionnaire pour laisser les enfants à un niveau « tannant »? Si je travaille bien, mon salaire baisse, y'a quelque chose qui va pas bien là. Ce n'est pas logique, c'est frustrant à quelque part. »

Parent d'accueil #6

En somme, les propos des parents d'accueil ont permis de saisir que certains facteurs reliés à la satisfaction du parent d'accueil dans la dimension professionnelle de leur rôle étaient d'ordre structurel. Certains manques de reconnaissance sont inscrits dans le fonctionnement même de l'organisation, tels le fonctionnement lié à la fiche de

¹⁰ Les parents d'accueil font ici référence à l'Instrument d'identification des caractéristiques de l'usager placé en ressource de type familial, ou fiche de cotation. Lors de l'étude, il avait déjà été annoncé que le document serait modifié.

catégorisation ou la difficulté à définir les rôles de chacun et les rapports de pouvoir définissant les relations entre les acteurs impliqués lors d'un placement.

4.2.3. La reconnaissance sociale

Au-delà du centre jeunesse, le regard que la société pose sur le rôle de famille d'accueil a été évoqué par plusieurs parents d'accueil parce qu'il influe sur leur satisfaction dans leur rôle. Deux facteurs entrent ici en jeu : (1) le manque de reconnaissance dû à la réputation négative des familles d'accueil et (2) le manque de reconnaissance dû à l'absence d'avantages sociaux lié au statut de famille d'accueil.

4.2.3.1. La réputation

Plusieurs parents d'accueil affirment avoir le sentiment que le regard de la société envers les familles d'accueil s'est amélioré au cours des dernières années. Ils ne se sentent plus jugés par leurs voisins, par le personnel scolaire, alors que ce genre de jugement a pu exister par le passé. Par contre, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de préoccupation au niveau de la réputation du réseau des familles d'accueil. À ce sujet, plusieurs parents d'accueil indiquent vivre de l'insatisfaction en lien avec la qualité des familles d'accueil du centre jeunesse. En effet, plusieurs d'entre eux rapportent que certains parents d'accueil alimentent des préjugés : par exemple, ils peuvent être motivés par l'argent, ils peuvent mal répondre aux besoins de base des enfants (lunchs et vêtements insuffisants), ils peuvent manquer de temps pour s'occuper des enfants parce que les deux parents travaillent à temps plein, ou encore, ils peuvent faire faire des tâches excessives aux enfants.

Aux yeux de ces parents d'accueil, cela ternit la réputation des familles d'accueil dans la société. Cela vient donc diminuer la reconnaissance que la population témoigne à l'égard des familles d'accueil, et par le fait même, cela vient atteindre la satisfaction de certains parents d'accueil dans leur rôle. Ces parents d'accueil ont donc dit souhaiter que les intervenantes du centre jeunesse effectuent un meilleur contrôle de la qualité des familles d'accueil. Dans le même ordre d'idées, une mère d'accueil propose que les familles reçoivent une formation beaucoup plus élaborée. Aux yeux de cette

mère d'accueil, cela contribuerait à donner davantage de crédibilité aux familles d'accueil.

« J'en ferais un métier, et une formation, je monterais un cours sur les famille d'accueil. Je ne sais pas si tu comprends ce que je veux dire, qu'il y aurait une espèce d'attestation ou de diplôme : « j'ai suivi des cours en psychologie, des cours en hygiène, bienséance, cuisine pour les mets puis toutes ces choses-là tsé »

Parent d'accueil #4

Si certains parents rencontrés trouvent que les préjugés ont diminué, certains ont l'impression que leur rôle est banalisé et que l'ampleur des défis auxquels ils sont confrontés sont méconnus à la fois des décideurs et de la population. Comme le dit une mère d'accueil :

« Il faudrait qu'il [le ministre] vienne rester dans une famille d'accueil pour un mois, là verrait c'est quoi qu'on vit. »

Parent d'accueil #13

À leurs yeux, cette méconnaissance peut faire en sorte que le rôle des familles d'accueil n'est pas apprécié à sa juste valeur, ce qui est associé à une faible reconnaissance, ce qui atteint leur satisfaction.

4.2.3.2. Le statut social

Les parents d'accueil nomment aussi qu'une confusion existe quant à leur statut social, puisqu'ils observent qu'ils sont considérés parfois comme des travailleurs, parfois comme des bénévoles, ce que traduit l'extrait suivant.

« Ben, là on n'est pas considéré comme des travailleurs, on est considéré comme des bienfaiteurs de l'humanité, j'sais pas trop. Mais notre paie, c'est pas une paie, c'est une compensation. [...] ils nous disent, c'est comme une famille normale, il faut que tu t'organises; pis quand on demande d'être une famille normale : « ben non, vous êtes une famille d'accueil »! »

Parent d'accueil #6

Plusieurs parents d'accueil parlent de cette confusion. Pour eux, ce rôle mi-professionnel, mi-bénévole apporte certaines frustrations. Par exemple, pour certains, il

serait particulièrement profitable de bénéficier des avantages liés au fait de toucher un salaire, alors que la compensation financière actuelle n'est pas calculée comme faisant partie du revenu familial. Un parent d'accueil nomme à cet effet qu'il aimerait pouvoir contracter un prêt à la banque en prenant en considération la rétribution financière liée à son rôle de parent d'accueil :

« Mais moi personnellement, j'haïrais pas ça m'asseoir à la banque pis dire « Aille! J'aimerais ça avoir un prêt, regardes j'ai un salaire qui vient accoter ce que je te demande ». Dans le fond, je le travaille. »

Parent d'accueil #1

Les enjeux de reconnaissance ont pris beaucoup de place dans les propos des parents d'accueil rencontrés, que ce soit au niveau individuel, organisationnel ou social. On peut donc penser que la reconnaissance est un facteur ayant une influence assez importante sur la satisfaction des parents d'accueil dans la dimension professionnelle de leur rôle.

Le discours des parents d'accueil a permis de saisir que la dimension professionnelle se divise en trois sous-dimensions, soit la relation de travail avec les intervenants, les enjeux organisationnels et la reconnaissance sociale. La reconnaissance se témoigne à de multiples niveaux, et est un élément essentiel à la satisfaction, très souvent mentionné par les parents ayant participé aux entrevues. La collaboration avec les intervenantes est aussi très importante aux yeux du parent d'accueil car ce sont ces personnes qui devront répondre à ses besoins en terme de soutien.

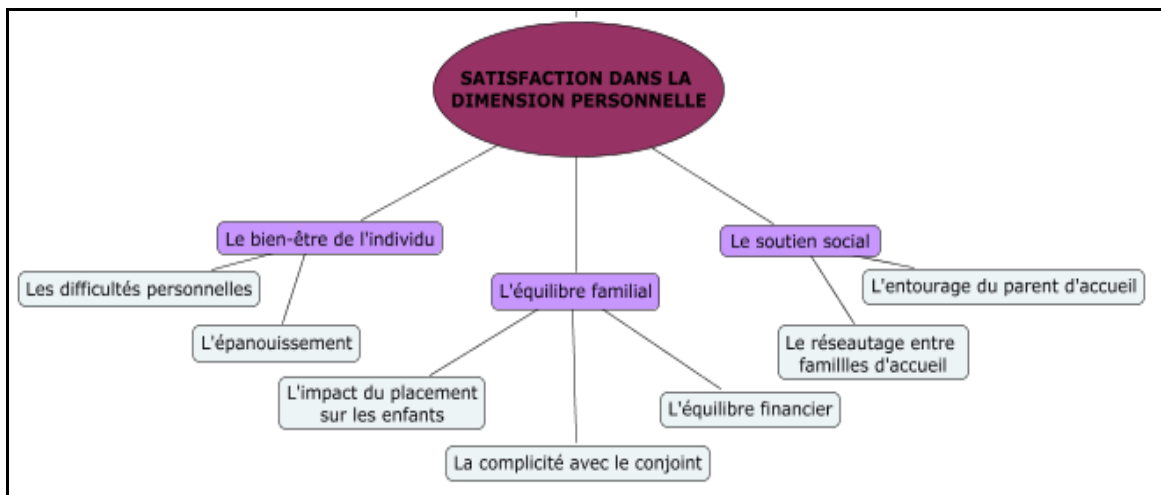
Pour bien cerner les facteurs de satisfaction, une troisième dimension s'est dégagée du discours des parents d'accueil, soit la satisfaction dans la vie personnelle. C'est de cette dimension dont il sera question dans la section suivante.

4.3 La satisfaction dans la dimension personnelle du rôle

S'il est vrai que les parents d'accueil ont parlé des dimensions parentale et professionnelle de leur rôle, il est aussi ressorti de leur discours qu'une base d'équilibre dans leur vie personnelle doit être maintenue pour que la satisfaction soit présente. Il semble que certains éléments de cette réalité soient particulièrement importants, au sens où si l'individu et la famille qui accueille l'enfant placé se retrouvent en déséquilibre, l'expérience d'accueil familial peut être grandement ébranlée, voire remise en question.

Cette section présentera la dimension de la satisfaction des parents d'accueil à propos de leur vie personnelle. Tel qu'illustré par la figure ci-bas, les propos recueillis lors des entrevues ont permis de diviser la satisfaction dans la vie personnelle en trois sous-dimensions : le bien-être de l'individu, l'équilibre familial, et la présence de soutien social. Les facteurs associés à ces sous-dimensions seront détaillés dans cette section.

Figure 5 : Facteurs de satisfaction dans la dimension personnelle du parent d'accueil



4.3.1. Le bien-être de l'individu

Si le parent d'accueil lui-même, en tant qu'individu, ne vit pas un minimum de bien-être, il semble qu'il lui soit plus difficile de trouver satisfaction dans son rôle de parent d'accueil. En effet, les parents nous ont parlé de deux facteurs ayant une influence sur le bien-être de l'individu : la présence de difficultés personnelles et le sentiment de s'épanouir en tant que personne dans le rôle de parent d'accueil.

4.3.1.1. Les difficultés personnelles

Certains parents d'accueil nous ont affirmé que leurs difficultés personnelles ont une influence sur leur satisfaction dans leur rôle. L'exemple qui suit illustre bien cette réalité. Lors de l'entrevue, une mère d'accueil nous rapporte vivre de nombreux problèmes personnels. D'abord, elle a des limitations importantes au plan de la santé physique : cela implique que les soins à dispenser aux enfants engendrent pour elle des efforts beaucoup trop grands, parfois irréalistes. C'est ce qu'illustre l'extrait suivant :

« Comme je dis là, on me demandait de les inscrire dans plein de choses mais je suis limitée dans mes mouvements aussi, ça c'est une chose que je leur dis tout le temps. Moi un enfant, j'peux pas arriver pis me rouler par terre avec pis jouer avec... j'peux pas jouer au ballon dehors avec eux autres, j'peux pas faire du vélo avec eux autres. »

Parent d'accueil # 3

Cette même mère d'accueil nous mentionne aussi l'absence de conjoint comme étant un élément insatisfaisant : à ces yeux, cela rajoute à la lourdeur de la tâche.

« C'est parce que je suis seule, j'ai pas de conjoint, déjà tous les suivis médicaux à l'hôpital pis tout ça, ça c'est ce que je trouvais un peu insatisfaisant. »

Parent d'accueil #3

Elle mentionne aussi trouver insatisfaisant de se faire poser des questions sur son vécu, et de sentir que ses faiblesses sont jugées par les intervenantes :

« Je trouve qu'ils posent beaucoup trop de questions sur nous autres, on a toute passé par là avant pour savoir si on nous garde ou pas comme famille d'accueil, si on nous

choisi, pis là ça arrête pas de nous poser des questions un petit peu trop sur nous autres. Pis moi je suis pas à l'aise de parler de moi parce que je vois pas mes qualités, on me dit que j'en ai mais je... je suis une personne qui a de la misère à s'exprimer sur moi. J'me vois pas... j'ai vécu des choses aussi, euh, vraiment pénible là en couple pis y'a un blocage sur ce côté-là, on dirait qu'on m'en veut parce que je suis pas capable... »

Parent d'accueil #3

Cette mère d'accueil démontre donc une fragilité personnelle particulière. Elle est celle qui rapporte le plus de difficultés personnelles comme éléments d'insatisfaction; or c'est également la mère d'accueil qui a donné le plus bas taux de satisfaction sur l'échelle de 1 à 10, c'est-à-dire 5/10. Le cas de cette femme porte à croire que l'accumulation de difficultés personnelles est un facteur de satisfaction qui peut prendre beaucoup d'importance.¹¹

Les difficultés personnelles peuvent aussi être plus ponctuelles. Certains parents ont rapporté des moments particulièrement difficiles de leur vécu de famille d'accueil, où la satisfaction dans leur rôle a beaucoup diminuée. Ces moments coïncident généralement avec le fait que le parent d'accueil était déséquilibré, souffrant, ou vulnérable. Cet état de déséquilibre peut être causé par un événement en lien avec le rôle de parent d'accueil, ou en lien avec la vie personnelle. Dans l'extrait suivant, la mère d'accueil a vécu une dépression suite au départ d'une enfant :

« Fait que là quand il a commencé le secondaire, j'étais plus capable, j'ai dis là je veux que vous me l'enleviez pis ça m'a fait de la peine, ça été un gros deuil. Vraiment un deuil comme si quelqu'un mourrait là. »

Parent d'accueil #5

Parmi les parents d'accueil rencontrés, il semble donc qu'un parent d'accueil en difficulté personnelle, que ce soit de façon ponctuelle ou permanente, risque d'être moins satisfait dans son rôle de parent d'accueil.

¹¹ Cette mère d'accueil n'avait plus d'enfant à sa charge au moment de l'entrevue.

4.3.1.2. L'épanouissement

Certains parents d'accueil, parmi les plus satisfaits, ont nommé que le fait de s'épanouir dans le rôle de parent d'accueil était pour eux un facteur de satisfaction. Par exemple, quelques parents d'accueil soulignent le côté nourrissant de la relation avec les enfants placés, au sens où les enfants placés les font grandir et leur apportent de riches leçons de vie. La mère d'accueil citée ici explique à quel point elle a appris d'un enfant sous sa responsabilité :

« Celui qui a 15 ans, il m'a appris beaucoup. Je savais comment prendre le temps de vivre, mais avec lui on prend plus le temps encore de vivre. On prend le temps d'apprendre vu qu'il est autiste, on prend le temps de respirer, de s'abandonner aux petites choses que personne ne peut s'arrêter. Lui puis moi puis les autres, puis les enfants, on s'arrête. Puis mes enfants à moi apprennent c'est quoi être autiste, c'est quoi le partage de la vie, c'est quoi donner. »

Parent d'accueil #8

Certains parents mentionnent aussi que se sentir valorisé personnellement est un facteur de satisfaction. Dans les extraits suivants, on peut sentir que la valorisation ressentie dépasse le rôle de parent ou de professionnel, mais qu'elle touche l'individu dans son entièreté.

« Les gens n'en reviennent pas de voir ce qu'on a fait avec ces enfants-là. Je trouve que c'est gratifiant. Oui, vraiment ça, c'est vraiment une portion de ma job que j'aime vraiment. C'est égoïste un peu, hein?... »

Parent d'accueil #1

« La job que je fais m'apporte beaucoup dans ma vie personnelle, je trouve ça très enrichissant »

Parent d'accueil #6

Ainsi, le fait de vivre des difficultés personnelles entraîne de l'insatisfaction. Toutefois, le fait de sentir qu'on devient une meilleure personne grâce au rôle de parent d'accueil entraîne à l'inverse une satisfaction importante.

4.3.2. L'équilibre familial

Au-delà du bien-être personnel, les parents d'accueil nous ont aussi fait part du fait que pour être satisfait en tant que parent d'accueil, il fallait sentir que sa propre famille se portait bien. À cet égard, ils nous ont parlé de l'impact du placement sur leurs propres enfants, de l'importance de l'implication des deux conjoints dans le projet et de l'équilibre financier.

4.3.2.1. L'impact du placement sur les enfants

La façon dont les enfants biologiques vivent le quotidien avec les enfants placés a un impact sur la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle. Selon les parents d'accueil, il arrive que les enfants vivent difficilement le placement : ils peuvent être en conflit ou sentir qu'ils perdent leur place dans la famille. Certains parents d'accueil ayant vécu ce genre de situation ont vécu beaucoup d'insatisfaction, allant parfois jusqu'à remettre leur engagement en question :

« Y'a des chicanes qui sont facilement gérables sauf que y'en a d'autres pas évidentes... Ma fille elle m'arrive souvent: « Pourquoi t'as pris des enfants en famille d'accueil? On avait pas besoin de ça ». Mais ils étaient d'accord, à la base y'ont été impliqués dans le processus. Sauf que de vivre toujours avec les mêmes enfants ben ça fait des conflits. Y'a des fois que je la trouve très dure leurs réactions, très dure. Y'a des fois que j'ai eu envie de virer de bord. »

Parent d'accueil #1

Dans cet ordre d'idée, une mère d'accueil a aussi soulevé que lorsqu'elle sent que ses enfants souffrent du placement, elle tente de rétablir la situation. Une des façons de faire est de demander du répit. Dans ce cas, voir la demande de répit refusée signifie qu'elle ne peut pas rétablir son équilibre familial :

« Des fois on essaie d'avoir juste une fin de semaine, juste avec nos enfants, c'est important aussi quand même là. Pis on a demandé du répit et on se l'est fait refuser. Ça aussi ça été plus dur à accepter. J'ai dit « câline, me semble qu'on travaille assez dans une année avec ces enfants-là!... »

Parent d'accueil #1

Toutefois, certains parents d'accueil constatent que leurs enfants vivent bien avec le placement : pour ces parents, il est positif de voir leurs enfants s'épanouir dans le rôle de « frère ou de sœur d'accueil ». Plusieurs parents d'accueil nous ont fait valoir que leurs enfants développaient des valeurs positives grâce à leur expérience, ce qui était pour eux très satisfaisant et valorisant.

« On ne regrette pas parce que ça fait que nos enfants, c'est des enfants généreux. C'est des enfants qui sont au courant qu'il y a d'autres enfants dans la vie de tous les jours qui peuvent avoir d'autres problèmes qu'eux n'ont pas nécessairement. Fait qu'y sont vraiment, vraiment très ouverts aux autres. Ça fait des enfants... psychologues, entre guillemets (rires) »

Parent d'accueil #9

Certains parents d'accueil racontent aussi que leurs enfants biologiques, qui sont adultes et qui ont quitté la maison familiale, jouent un rôle auprès des enfants placés, comme grands frères ou grandes sœurs, ou encore comme mentor; voir ce genre de relation est souligné comme étant satisfaisant pour quelques parents d'accueil.

Ainsi, les entrevues ont permis de saisir que le placement vient toucher à l'équilibre familial du parent d'accueil et au bien-être de ses propres enfants. Cela peut influencer la satisfaction du parent d'accueil, que ce soit positivement ou négativement.

4.3.2.2. L'importance de la complicité avec le conjoint

La relation conjugale occupe également une place importante lorsqu'on parle d'équilibre familial. Certains parents d'accueil soulignent que sans l'adhésion des deux conjoints au projet, il ne serait pas possible de continuer leur engagement comme famille d'accueil. L'extrait suivant souligne l'importance qu'accorde une mère d'accueil à l'implication de son conjoint dans leur projet :

« Théo aussi il aime ça. Théo... écoutes, ils étaient 15 chez eux fait qu'il faut qu'il aime les enfants lui aussi. Il avait 10 ans, et dans ses frères et ses sœurs, il en avait 5 qui étaient sourds et muets, il y en avait une qui était schizophrène. Fait que vois-tu, on a plein de bagages. [...] On aime ça les deux ... il faut que les deux aiment ça »

Parent d'accueil #8

Inversement, une mère d'accueil souligne que le fait de ne pas se sentir sur la même longueur d'onde que son conjoint est un facteur d'insatisfaction. Dans son cas, il y a eu des conflits entre elle et son conjoint à propos de la façon d'intervenir auprès de l'enfant placé :

« [Si j'avais eu une baguette magique.] j'aurais peut-être changé mon mari un petit peu, (rires)... non mais c'est vrai, y comprenait pas lui non plus, y comprenait pas que les enfants avaient des gros problèmes. Lui, tu sais, la psychologie là, y'a pas étudié ça. Des fois y disait « t'est trop exigeante, tu chiales trop après eux autres ». Ben, oui, quand ça brise tout, que ça arrache tout ... Voyons! C'est normal que j'intervienne pis que je sois pas de bonne humeur. Mais lui... »

Parent d'accueil #5

Une mère d'accueil raconte pour sa part avoir vécu un divorce il y a à peine deux ans, alors qu'elle était déjà famille d'accueil. Sa situation familiale a été grandement déstabilisée par le divorce. Dans son cas, la fin de relation mais aussi le déséquilibre familial et les soucis financiers qui en ont découlé ont eu un impact important sur sa satisfaction face à son rôle de famille d'accueil.

« Mon ex a quitté, pis là j'en avais deux en famille d'accueil, deux garçons... J'avais une maison, j'avais les deux enfants en famille d'accueil qui restaient chez nous. Un qui allait à la polyvalente pis l'autre il allait au primaire, j'avais une entreprise en même temps [avec mon ex-conjoint] pis lui y'a quitté l'entreprise en même temps que le divorce...Ça fait que j'ai continué quand même d'être famille d'accueil mais j'ai baissé à un.... parce que j'étais plus capable. »

Parent d'accueil #13

Ainsi, pour les parents d'accueil vivant en couple, l'implication de l'autre conjoint et le fait de partager la même vision du projet sont des facteurs favorisant la satisfaction. Quant à la rupture, elle peut pour sa part fragiliser la famille et avoir un impact sur la satisfaction du parent d'accueil par le déséquilibre qu'elle cause.

4.3.2.3. L'équilibre financier

Un autre aspect que les parents d'accueil ont identifié comme étant un facteur de satisfaction était l'importance de maintenir sa famille en équilibre financier.

Concernant la rétribution financière, plusieurs des parents rencontrés soulignent un certain mécontentement, qui se manifeste de différentes façons.

Parmi eux, une seule mère nomme que le montant de la rétribution est insuffisant : cette mère d'accueil venait de vivre un divorce, et son salaire unique ne lui permettait plus de couvrir les dépenses familiales.

Pour les autres, la plupart des insatisfactions concernait plutôt le fait que puisque la rétribution n'est pas considérée comme un salaire, cela engendre une certaine incertitude financière. Les deux extraits suivants illustrent cette réalité : la première mère citée aborde l'aspect du filet social, alors que la deuxième parle de l'accès au crédit :

« C'est frustrant, mais le filet social c'est plate. Si du jour au lendemain tu peux plus être famille d'accueil, même pas le droit au chômage. Tsé, on se retrouve le bec à l'eau, on est obligé de prendre sur nous autres pour se faire un filet de sécurité. Pis avec le salaire qu'on a, ben... (rires)...c'est difficile. »

Parent d'accueil #6

« Moi ce qui me fâche le plus c'est que là t'arrives à la caisse ou à la banque, tu veux faire un emprunt, moi je ne suis même pas solvable parce que premièrement je travaille à temps partiel, donc mon salaire... j'ai pas assez un gros salaire pour emprunter pis mon salaire DPJ y'é là. Je l'ai ce salaire-là! Je peux même pas le considérer. »

Parent d'accueil #1

L'accès difficile au crédit a été mentionné précédemment puisqu'il se rattache à des enjeux de reconnaissance sociale; toutefois, cet obstacle à accéder au crédit peut également fragiliser l'équilibre financier de la famille et rendre plus difficile la réalisation de certains projets.

En somme, pour certains parents d'accueil, le fait de sentir l'équilibre familial fragilisé peut venir faire ombrage à leur satisfaction dans leur rôle de famille d'accueil, que ce soit pour des raisons financières, conjugales ou encore pour des raisons qui concernent le bien-être de leurs propres enfants.

4.3.3. Le soutien de l'entourage

Autour de chaque famille gravite un certain nombre de personnes. Les parents d'accueil nous ont parlé de leur entourage et du réseau de familles d'accueil comme pouvant avoir une influence sur leur satisfaction dans leur rôle.

4.3.3.1. L'entourage du parent d'accueil

Environ la moitié des familles d'accueil soulignent que leur entourage rapproché accepte d'intégrer les enfants placés comme s'ils faisaient partie de la famille, ce qui contribue à rendre l'expérience satisfaisante pour les parents d'accueil. La mère d'accueil citée dans l'extrait suivant a été réconfortée par l'attitude inclusive de sa sœur :

« Les enfants pour [l'entourage] y'a pas de différence que ce soit les nôtres, ou que ce soit pas les nôtres. Un moment donné je voulais aller en vacances, je voulais aller me promener chez ma sœur pis ma sœur m'a appelée elle m'a dit « ça a l'air que tu veux pas venir te promener chez nous à cause que tu en as deux autres qui sont pas à toi? » J'ai dit oui. Elle a dit « j'vas t'en faire, prends tes bagages pis montes. »

Parent d'accueil #1

À l'inverse, une mère d'accueil nous a raconté que ses relations sociales ont changé lorsqu'elle est devenue famille d'accueil puisque ce n'est pas tout le monde qui est intéressé à contribuer à un tel projet. Elle a cessé de voir certaines personnes, ce qui a été pour elle un facteur d'insatisfaction.

« C'est pas tout le monde qui accepte les enfants en famille d'accueil. Y'en a même qui vont se reculer pis ça même par la parenté. Pour eux, ils veulent pas te voir. Ou bien ils s'informent « est-ce qu'il est là ? Non? Bon ben vous pouvez venir ». [...] Parce que t'as des cas qui sont pas faciles... C'est ta job à toi d'être famille d'accueil, c'est toi qui aimes les enfants... fait que tu te fais une autre vie, tu fais du camping, tu pars en vacances. Ceux qui veulent moins voir les enfants en famille d'accueil, ben tu y vas quand les enfants sont sortis, ou ben tu n'y vas pas pantoute. »

Parent d'accueil #6

Se sentir soutenu par son entourage est donc un élément qui favorise la satisfaction du parent d'accueil, notamment parce que la présence de l'entourage peut permettre de demeurer en équilibre lorsque des épreuves surviennent.

4.3.3.2. Le réseautage entre familles d'accueil

Environ la moitié des familles d'accueil mentionnent qu'elles ont déjà participé à des activités du regroupement de familles d'accueil de leur région. Deux parents d'accueil affirment qu'ils trouvent satisfaisant d'avoir un endroit pour échanger avec d'autres familles d'accueil, une certaine satisfaction était aussi tirée du fait de pouvoir discuter et réfléchir avec d'autres familles d'accueil.

Quelques mères d'accueil soulignent apprécier partager des activités familiales avec d'autres familles d'accueil de leur entourage; elles apprécient la possibilité de s'échanger des services (par exemple gardiennage, ou répit), ce qui est facilitant pour elles.

Le réseau de soutien est donc un aspect important de la satisfaction, que ce soit via un regroupement de familles d'accueil ou que ce soit via l'entourage du parent d'accueil. Ce réseau de soutien contribue au maintien de la satisfaction dans la dimension personnelle, tout comme le bien-être de l'individu et l'équilibre familial y contribuent.

4.4 L'approche SOCEN et la satisfaction des parents d'accueil

Un des objectifs du projet de recherche était d'explorer si l'approche SOCEN avait un impact sur la satisfaction des parents d'accueil rencontrés. La présente section présentera donc l'expérience des parents d'accueil dans SOCEN, et ensuite leur opinion de l'approche. Finalement, nous verrons que SOCEN a un potentiel pour favoriser la satisfaction des parents d'accueil puisque ses principes rejoignent des facteurs de satisfaction identifiés par le présent projet de recherche.

4.4.1. L'implication des parents d'accueil dans l'approche

Comme un des critères de sélection pour l'échantillon était d'avoir suivi la formation SOCEN, il va de soi que tous les parents d'accueil avaient eu minimalement ce contact avec l'approche. Toutefois, lors de l'entrevue, plusieurs parents peinent à se rappeler de la formation et de son contenu, puisqu'ils ont été formés depuis déjà plusieurs années.

De plus, le nombre de parents d'accueil qui sont encore activement impliqués dans l'approche est de seulement trois sur treize. Donc pour dix parents d'accueil, le suivi SOCEN a été interrompu soit à cause d'un changement d'intervenante, soit à cause du déplacement du jeune suivi avec l'approche, soit parce que le suivi SOCEN n'a jamais débuté suite à la formation. L'expérience de l'approche est donc très variable selon les parents d'accueil rencontrés. Pour la plupart, il est difficile de se rappeler avec précision en quoi consistait l'approche.

Un parent souligne également dans ses mots les enjeux de pérennité : il exprime que pour les intervenantes, il semble que SOCEN soit perçu comme une tâche supplémentaire, qui n'est pas intégrée aux tâches routinières :

« Ce serait mieux si ce serait intégré dans le travail automatique. Tsé, comme euh, bon, on le met, on trouve une façon de l'utiliser qui est le fun, qui est acceptable, qui est moins lourde. Tsé, automatiquement quand t'es famille d'accueil faut avoir un projet de vie avec les enfants. Fait que, le faire séparément je trouve que ça donne l'impression d'être une charge de plus quand dans le fond c'est pas vraiment ça. Si c'était intégré on ne le ferait pas en double... »

Parent d'accueil #6

Plusieurs parents nomment qu'une telle approche est très difficile à mettre en place dans un contexte où il y a une grande instabilité de personnel.

« Quand tu accouches ben là t'as un congé d'un an, après ça t'en as un deuxième Il faut vraiment que... le SOCEN qu'on appelle? il faudrait vraiment que ce soit des personnes que la famille est élevée, qui continuerait ... sinon ça tiendra jamais. C'est dans l'oubliette.»

Parent d'accueil #7

Ces propos des parents d'accueil soulignent des enjeux concernant l'implantation et la pérennité de l'approche, qui seront abordés lors de la discussion.

4.4.2. L'opinion des parents d'accueil sur l'approche SOCEN

Malgré que peu de parents soient encore activement impliqués dans SOCEN, la plupart ont une opinion à partager concernant l'approche. Pour la plupart, cette opinion est positive. Trois principaux aspects positifs sont ressortis du discours de parents d'accueil.

Premièrement, certains apprécient le fait que remplir le CÉS leur permet de mieux connaître l'enfant et ses besoins, et de prendre un recul pour mieux voir les progrès accomplis. Dans cet extrait, le CÉS a permis à la mère de prendre du recul pour apprécier des progrès très concrets :

« Là quand on voyait l'année d'après « Ah! Tu vois l'année passée y savait pas jouer mais là y'é capable de jouer avec des blocs Lego. Puis oh! Y'é capable d'écrire ». Tsé dans le quotidien on le voit mais ça frappe moins parce qu'on se rappelle plus... ou on veut pas se rappeler peut-être...rires... On se rappelle plus trop trop comment ils étaient au début. Tu vois la progression.»

Parent d'accueil #3

Deuxièmement, certains apprécient également le fait qu'il s'agit d'une approche qui met l'accent sur les aspects positifs du vécu de l'enfant. Des parents soulignent qu'il est intéressant que l'enfant soit valorisé dans ses forces et ses talents; d'autres parents apprécient la rétroaction que le CÉS leur permet de recevoir quant à leur rôle parental, tel qu'illustré dans l'extrait suivant :

« Ça eu un impact sur moi. Ça m'a fait prendre conscience qu'en fin de compte, des fois, y'a des choses qui pourraient être améliorées, mais ça m'a aussi fait prendre conscience qu'il y a des choses que je fais bien.

Parent d'accueil #6

Troisièmement, plusieurs parents soulignent que SOCEN offre un espace de communication intéressant : l'approche permet de faire le point et d'échanger sur la situation de l'enfant, et de clarifier les attentes. Ils apprécient également que la parole

soit donnée à l'enfant et à eux-mêmes, ils ont l'impression que cela leur donne une plateforme pour être entendu de l'intervenante.

Au-delà de ces aspects positifs, la principale critique relevée par les parents d'accueil rencontrés concerne la lourdeur de l'outil, le CÉS : le cahier, volumineux, était vu comme un fardeau par certains.

« Ben je pense que les intervenants n'étaient pas tellement en faveur de ça. Parce que c'était encore une tâche supplémentaire. Moi je me souviens que mon intervenante me disait « avec vous c'est facile parce que vous comprenez l'esprit de ça » ... mais certains parents de famille d'accueil se sentaient jugés en répondant au cahier et donc les intervenantes, il fallait qu'elles se battent pour le remplir. Mais je sais que les intervenantes gèrent ça comme un surcroit de travail. »

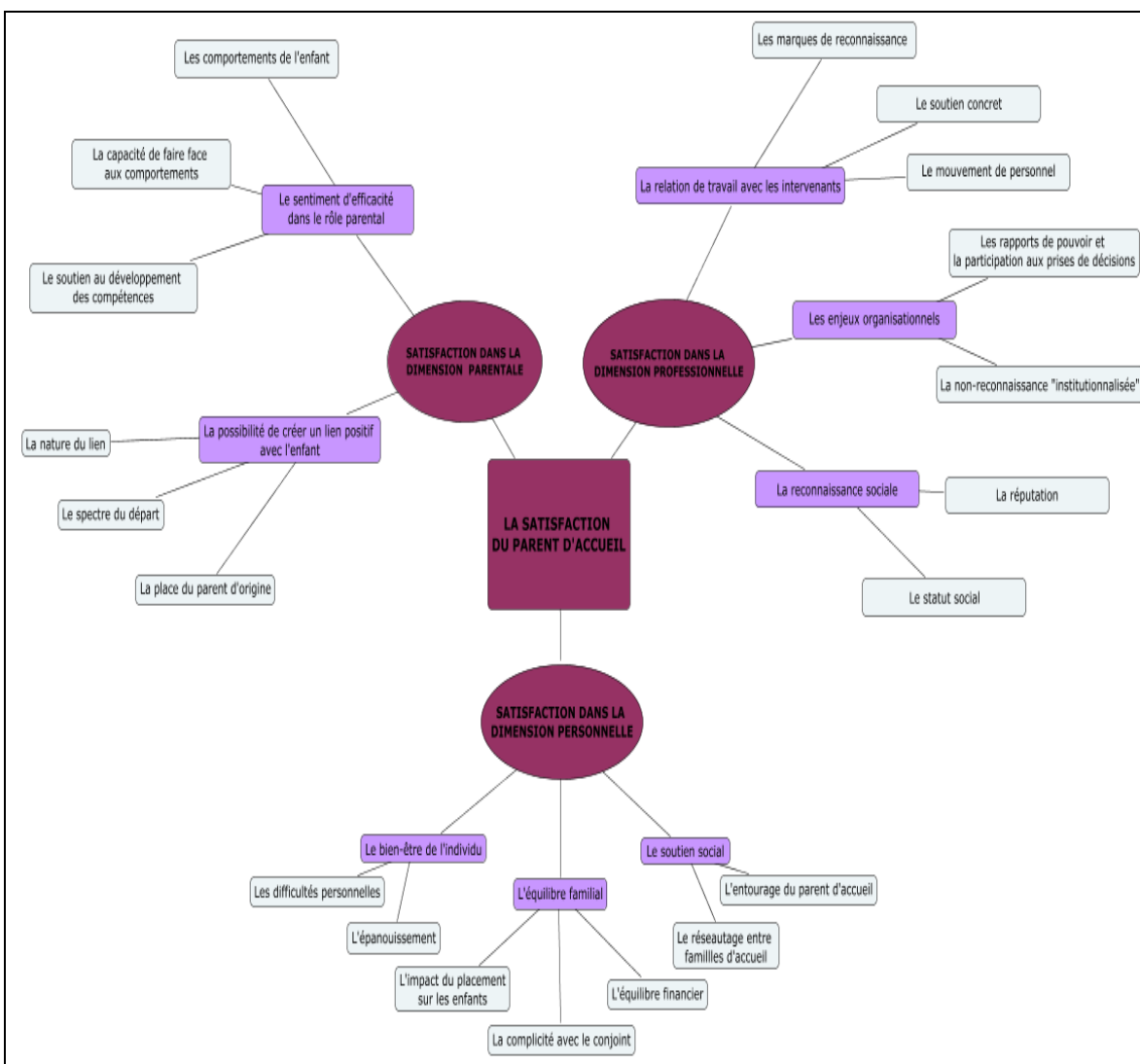
Parent d'accueil #4

Ainsi, globalement, l'approche est bien reçue par les parents d'accueil, mais pour une majorité d'entre eux, elle n'est pas intégrée à leur pratique.

4.5 Synthèse des principaux résultats

Le présent chapitre avait pour objectif de présenter les résultats obtenus suite aux entrevues effectuées auprès des treize parents d'accueil de l'échantillon. Il en ressort une proposition de conceptualisation de la satisfaction du parent d'accueil dans son rôle, tel que présenté dans la figure 6.

Figure 6 : Conceptualisation de la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle en trois dimensions



Tel qu'illustré, il s'est avéré que la satisfaction du parent d'accueil pouvait se développer en trois dimensions, soit la dimension parentale, la dimension professionnelle, et la dimension personnelle. Les facteurs de satisfaction propres à chaque dimension ont été détaillés. Le prochain chapitre poussera plus loin l'analyse des résultats.

CHAPITRE 5 Discussion

Les propos des treize parents d'accueil rencontrés ont permis de mieux comprendre les facteurs de satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle. L'analyse de leur discours permet d'organiser les facteurs en trois dimensions distinctes, soient les dimensions parentale, professionnelle, et personnelle. Dans le présent chapitre, cette conceptualisation et les facteurs qu'elle englobe seront discutés à la lumière des autres travaux recensés sur le rôle du parent d'accueil.

En parallèle à cette conceptualisation, trois thèmes se sont imposés vu le poids qu'ils occupent dans le discours des parents d'accueil et leur potentiel important à influencer la satisfaction. Ces trois thèmes, auxquels il importe de s'attarder, sont la parentalité en contexte de placement à long terme; l'importance de tenir compte de la famille du parent d'accueil dans la pratique entourant le placement familial et finalement, la reconnaissance. Ces trois thèmes seront abordés dans le présent chapitre.

Le potentiel de l'approche SOCEN à agir sur la satisfaction sera également abordé, ainsi que les enjeux d'implantation et de pérennité qui touchent l'approche.

5.1 La conceptualisation du sentiment de satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle confrontée aux connaissances existantes

Tel que vu dans le chapitre précédent, la satisfaction des parents d'accueil est influencée par de multiples facteurs. Les résultats obtenus dans le cadre de la présente étude ont permis de conceptualiser la satisfaction des parents d'accueil sous trois dimensions : parentale, professionnelle et personnelle.

Cette conceptualisation de la satisfaction n'a été retrouvée dans aucune autre étude recensée et ce, pour différentes raisons. Plusieurs études se sont intéressées à des facteurs de satisfaction précis, tel que le sentiment de compétence du parent d'accueil (Cooley & Petren, 2011), la formation (Fees et al., 1998), ou encore l'implication dans la planification des services à l'enfant (Sanchirico et al., 1998). Il est donc normal qu'ils ne proposent pas une conceptualisation englobant tous les aspects de la satisfaction.

D'autres auteurs proposent des conceptualisations de la satisfaction à partir de devis de recherche quantitatifs, basé sur des questionnaires. Par exemple, les études de Denby et al. (1999), de Rhodes et al. (2001) et de Rodger et al. (2006) tentent ce genre d'exercice. Les conceptualisations proposées par ces études proposent plus ou moins les mêmes dimensions pour définir la satisfaction : 1) être guidé par une motivation intrinsèque, 2) se sentir efficace dans son rôle parental 3) avoir une relation positive avec l'organisation d'aide à l'enfance, 4) être impliqué dans la planification des services 5) avoir suffisamment de soutien concret (rétribution, répit). Rindfleish et al. (1998) ajoutent une sixième dimension : le stress et les évènements difficiles qui touchent la famille du parent d'accueil sont également des facteurs de satisfaction à tenir en compte. Ces conceptualisations ont beaucoup en commun avec la conceptualisation proposée ici, mais certains facteurs identifiés dans le présent projet sont absents de ces études. Par exemple, il n'est pas question des enjeux relationnels entre le parent d'accueil et l'enfant (recherche d'un lien de filiation, perception du parent biologique).

D'autres études ont tenté de dresser un portrait plus global de l'expérience du parent d'accueil, via un devis de recherche comportant des composantes qualitatives, telles les études de Cashen (2003) et Daniel (2011). Ces études proposent une conceptualisation de la satisfaction des parents d'accueil.

Cashen (2003) propose quatre composantes au concept de satisfaction au travail (*job satisfaction*) : (1) la relation avec l'agence de services sociaux, (2) les récompenses intrinsèques (liés aux valeurs, au sens attribué au travail), (3) les conditions de travail et (4) les récompenses extrinsèques : rétribution et statut social. Or dans la conceptualisation proposée par le présent projet, les quatre composantes de Cashen (2003) se retrouvent quasi en totalité dans les dimensions professionnelles et parentales du rôle, alors que la dimension personnelle est peu abordée. Confronter les deux modèles met en lumière que le choix du concept de satisfaction au travail (plutôt que la satisfaction au sens large) est plus restrictif : ce choix permet difficilement d'explorer les dimensions personnelles de la satisfaction, alors qu'elles se sont avérées importantes dans la présente étude.

Daniel (2011) a pour sa part regroupé les facteurs de satisfaction sous quatre composantes. L'auteur identifie : 1) les préjugés et fausses idées concernant les familles d'accueil, que l'on peut relier aux enjeux de reconnaissance sociale, 2) les joies

du quotidien que l'on peut relier au sentiment de compétence, et à l'évolution de l'enfant, 3) les attentes irréalistes, que l'on peut relier aux comportements difficiles de l'enfant, aux enjeux de rétribution, et au manque de reconnaissance et 4) les deuils, que l'on peut relier à la souffrance reliée au départ d'un enfant. Or comme dans d'autres études citées ci-haut, les facteurs identifiés par Daniel (2011) couvrent bien les dimensions parentale et professionnelle, mais la dimension personnelle n'est pas abordée.

Les composantes des dimensions parentale, professionnelle et personnelle sont donc présentes dans les écrits, mais pas simultanément intégrées dans une seule étude. On peut d'ailleurs mentionner qu'aucune étude ne fait état de l'ensemble des facteurs de la dimension personnelle du rôle de parent d'accueil.

Cela démontre donc la pertinence de la conceptualisation proposée dans la présente étude, qui semble être en mesure de rendre compte de manière complète de la satisfaction des parents d'accueil. Afin de pousser plus loin l'analyse, la présente section pose un regard critique sur chacune des dimensions proposées par la présente étude (parentale, professionnelle, personnelle), en les confrontant aux résultats des études recensées.

5.1.1. La satisfaction dans le rôle parental

Les propos des parents d'accueil rencontrés permettent de saisir que la satisfaction dans la dimension parentale du rôle s'organise en deux sous-dimensions, soit le sentiment d'efficacité dans le rôle parental et la possibilité de créer un lien positif avec l'enfant. Ces deux sous-dimensions sont présentées ici.

5.1.1.1. L'importance de se sentir compétent en tant que parent

Dans la présente étude, il apparaît clairement que le sentiment de compétence en tant que parent a une influence sur la satisfaction. Trois facteurs influencent la satisfaction des parents d'accueil dans cette sous-dimension, soient les comportements de l'enfant, la capacité de faire face à ces comportements, et la présence d'opportunités pour développer ce sentiment de compétence parentale.

Concernant les comportements, les parents d'accueil de la présente étude nous disent que des comportements externalisés, intenses et qui durent dans le temps sont particulièrement liés à l'insatisfaction. Ces facteurs sont identifiés dans plusieurs études s'intéressant à la satisfaction et la rétention (Brown & Calder, 1999; Denby et al., 1999; Rhodes et al., 2001; Rodger et al., 2006). Les parents rencontrés soulignent aussi qu'il peut y avoir des comportements difficiles lorsque l'enfant revient des visites avec son parent biologique, ce que confirment les parents d'accueil interrogés par Wilson et al. (2000).

Au-delà des comportements de l'enfant, la lecture subjective que font les parents rencontrés de leur capacité à intervenir a également une grande importance. Si un parent se juge en mesure de faire face aux comportements, il en résulte une plus grande satisfaction dans la dimension parentale du rôle. Quelques auteurs établissent également un lien entre le sentiment d'efficacité face aux comportements de l'enfant et la satisfaction (Cashen, 2003; Denby et al., 1999; Whenan et al., 2009)

Dans le même ordre d'idée, bénéficier d'un soutien aidant à se sentir plus compétent en tant que parent est identifié comme étant un facteur de satisfaction. Plusieurs parents rencontrés donnent en exemple la présence d'un éducateur auprès d'eux pour les soutenir dans leur rôle parental. Les études recensées parlent aussi de ce soutien au rôle parental, mais de façon différente : elles ne parlent pas du soutien d'un éducateur, mais parlent plutôt de la formation. Selon les études recensées, la formation pré-service aurait un effet positif sur la satisfaction (Fees et al., 1998) et sur l'expérience du parent d'accueil (Cooley & Petren, 2011), et la formation continue est identifiée comme étant un besoin des parents d'accueil (MacGregor et al., 2006). Or les parents d'accueil rencontrés n'ont aucunement parlé de la formation comme étant un facteur de satisfaction, malgré que certaines formations ponctuelles de quelques heures soient identifiées au formulaire de données descriptives. Dans la présente étude, il est donc impossible d'établir un lien entre la formation et la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle.

5.1.1.2. Le lien avec l'enfant placé

Selon les résultats de la présente étude, l'autre sous-dimension de la dimension parentale du rôle de parent d'accueil est la capacité de créer un lien avec l'enfant placé.

Trois facteurs contribuent à déterminer la satisfaction dans cette sous-dimension, soit la possibilité de créer un lien, le spectre du départ, et la présence des parents biologiques comme faisant obstacle à la création du lien.

Lorsque les parents d'accueil nous parlent de la nature du lien, certains nomment qu'ils sont satisfaits d'avoir un lien d'accompagnement (mentorat) avec l'enfant, mais la majorité souhaite un lien de nature filiale (parent-enfant). Il semble qu'au fond, le lien soit satisfaisant s'il rejoint les motivations du parent d'accueil : par exemple, un parent d'accueil motivé par un désir d'enfant sera satisfait par un lien de nature filiale, alors qu'un parent motivé par un désir d'aider sera satisfait par un lien d'accompagnement. À regarder de plus près, il semble aussi que le type de lien recherché puisse se transformer si la situation évolue. Par exemple, dans la situation du père d'accueil #4, le placement qui devait être à court terme est devenu un placement à majorité, et l'entrevue dénote qu'il apprécie encore son rôle d'accompagnateur, mais qu'il considère la jeune placée comme sa fille.

Dans les études recensées, deux études abordent la question du lien entre le parent d'accueil et l'enfant placé en le qualifiant de froid ou de chaleureux : Selon Daniel (2011), un lien chaleureux est associé à une expérience plus positive, alors que selon Whenan et al. (2009), un lien chaleureux est associé à une plus grande satisfaction. Dans les deux études, on se limite à décrire le lien comme étant chaleureux; la nature du lien n'y est pas davantage explicitée. Or le discours des parents d'accueil rencontrés dans la présente étude permet de qualifier le lien différemment : ce sont des liens de nature filiale ou encore axé sur l'accompagnement qui sont satisfaisant pour eux.

Si la nature du lien a un effet sur la satisfaction, les parents d'accueil interrogés nous disent aussi que le départ de l'enfant, qu'il soit réel ou anticipé, peut avoir un effet très négatif sur leur satisfaction. Les études recensées associent également le départ de l'enfant à une satisfaction moins élevée (Wilson et al., 2000) et à l'intention de démissionner (Brown & Calder, 1999; Rhodes et al., 2001). Toutefois, ces études ne font pas mention clairement de l'anticipation du départ, alors que c'est un sujet qui est apparu assez fortement dans les entrevues du présent projet : plusieurs parents nous mentionnent craindre le départ, et pour eux, cette anticipation suffit à les rendre plus insatisfaits.

Finalement, pour les parents d'accueil interrogés, la présence du parent d'origine peut être perçue comme une entrave à la création du lien entre eux et l'enfant placé, ce qui constitue un facteur d'insatisfaction. Par exemple, ils soulignent que lorsque le parent biologique parle négativement à l'enfant de son parent d'accueil, cela place l'enfant dans un conflit de loyauté, ce qui peut engendrer des difficultés affectives et comportementales chez l'enfant. Du côté des études recensées, il est aussi question de la présence des parents biologiques : les difficultés rencontrées dans les relations avec les parents biologiques de l'enfant placé sont à la fois cités comme facteurs de démission (Brown & Calder, 1999; Rhodes et al., 2001) et comme facteurs d'insatisfaction (Bartlett, 2009; Wilson et al., 2000). Toutefois, l'entrave au lien que peut constituer leur présence n'est pas abordée.

Les résultats obtenus dans cette sous-dimension sur la possibilité de créer un lien avec l'enfant amènent donc un éclairage intéressant. Il semble que pour une majorité de parents d'accueil rencontrés, un lien satisfaisant soit un lien de nature filiale. La particularité de l'échantillon (qui comporte principalement des parents d'accueil ayant des placements à long terme), met en lumière les enjeux liés au lien, qui prennent beaucoup de place dans la satisfaction des familles d'accueil à long terme. C'est possiblement ce qui explique que deux nouveaux facteurs de satisfaction fassent leur apparition, soit l'anticipation du départ de l'enfant, et le fait de voir les parents biologiques comme une entrave au lien entre le parent d'accueil et l'enfant placé. Du côté des écrits recensés, la durée des placements ou le type de familles d'accueil (court ou long terme) ne sont généralement pas spécifiés, il est donc difficile de faire écho aux nuances qu'apporte le présent projet de recherche sur les parents d'accueil « long terme ». La réflexion sur le lien et les enjeux de parentalité mérite un intérêt particulier et sera abordée plus loin dans ce chapitre.

5.1.2. La satisfaction dans le rôle professionnel

La deuxième dimension apparue dans le discours des parents d'accueil est la dimension professionnelle, qui s'est divisée en trois sous-dimensions : la relation de travail avec les intervenantes, les enjeux organisationnels et la reconnaissance sociale.

5.1.2.1. La relation de travail avec les intervenantes

Selon les parents rencontrés, la satisfaction face à la relation avec les intervenantes est jugée en fonction de trois aspects : l'efficacité du soutien offert, la présence de marques de reconnaissance et les défis que pose l'instabilité du personnel.

Dans la recension des écrits, deux études abordent spécifiquement la question du soutien offert aux parents d'accueil (Hudson & Levasseur, 2002; MacGregor et al., 2006). Toutes deux font une différence entre le soutien émotionnel (la reconnaissance, les encouragements, le respect, l'écoute) et le soutien concret (l'intervention de crise, le répit). Selon les parents rencontrés par ces auteurs, les deux types de soutien sont d'égale importance.

D'abord, en ce qui concerne le soutien concret, il semble que pour les parents d'accueil de la présente étude, l'intervenant doit proposer un soutien qui soit en mesure de répondre à leurs besoins. Deux domaines cruciaux se dégagent, où le besoin de soutien se fait sentir : les comportements de l'enfant et la présence de la famille biologique. Si le soutien dans ces domaines est jugé inefficace, la satisfaction s'en trouvera diminuée. Dans les études recensées, ces deux domaines sont identifiés lorsqu'il est question des défis auxquels sont confrontés les parents d'accueil (Daniel, 2011; Delfabbro et al., 2002). Il est donc compréhensible que les besoins de soutien soient en lien avec ces domaines. Aussi, à l'instar de parents d'accueil rencontrés par Hudson et Levasseur (2002), ceux de la présente étude mentionnent l'intervention lors de situation de crise comme étant un facteur de satisfaction.

Ensuite, concernant le soutien émotionnel, les parents d'accueil de la présente étude mentionnent que la relation avec les intervenants doit être empreinte de respect et de reconnaissance. Selon leurs exemples, cette reconnaissance peut prendre la forme d'encouragement et de rétroaction positive quant au travail accompli. L'étude de MacGregor et al. (2006) vient appuyer l'importance du soutien émotionnel. Selon cette étude, la rétention pourrait être améliorée si des intervenants venaient régulièrement voir dans la famille d'accueil comment les choses se passent, offraient leur aide, et aidaient les parents à composer avec le sentiment de perte qui survient au départ de

l'enfant. Hudson et Levasseur (2002) rapportent également le besoin des parents d'accueil de bénéficier de plus de soutien émotionnel, soit d'écoute empreinte de respect, d'absence de jugement, et de reconnaissance. Parfois, l'important est simplement d'avoir quelqu'un sur qui s'appuyer (Hudson & Levasseur, 2002).

Ces deux études rapportent aussi le besoin des parents d'accueil d'être soutenus quand l'enfant quitte : ils ont besoin de quelqu'un qui leur confirme que ce n'était pas leur faute, qui leur assure qu'ils ont fait un bon travail (Hudson & Levasseur, 2002; MacGregor et al., 2006). Ce soutien émotionnel lors du départ de l'enfant est aussi exprimé dans la présente étude : on comprend que lors du départ, certains parents d'accueil ont eu l'impression de ne pas être soutenus, sentant même que leurs compétences étaient remises en cause. Ces parents ont témoigné plus d'insatisfaction, probablement en lien avec le manque de soutien émotionnel.

Finalement, les parents d'accueil rencontrés ont parlé de l'insatisfaction liée à l'instabilité de personnel. Cela fait en sorte qu'ils doivent recommencer à zéro, raconter leur histoire à nouveau, et regagner la confiance de l'intervenant. Parfois, des fonctionnements établis sont remis en question : par exemple, les modalités de contact avec la famille biologique peuvent être revues à l'arrivée d'un nouvel intervenant. Certains auteurs font mention d'une réalité similaire dans les écrits recensés. Par contre, on y parle plutôt de la difficulté de travailler avec de multiples intervenants (Rindfleisch et al., 1998; Rosenwald & Bronstein, 2008). Que ce soit en situation d'instabilité ou de multiples intervenants, certains constats sont les mêmes : la relation de confiance est mise à l'épreuve, il y a de la confusion quant aux rôles et responsabilités que chacun doit assumer et cela crée des incohérences dans les décisions relatives au dossier de l'enfant. Le partenariat n'en devient que plus difficile à établir.

5.1.2.2. Les enjeux de partenariat avec l'organisation

Les parents d'accueil rencontrés dans le cadre de la présente étude soulèvent l'ambiguïté des rôles et des rapports de pouvoir dans leur rapport à l'organisation de protection de la jeunesse : le lien est-il d'égal à égal? Sont-ils des exécutants? Ils souhaitent se sentir entendus, et certains affirment avoir l'impression que leur expertise, soit la grande connaissance qu'ils ont de l'enfant acquise dans le partage du

quotidien, n'est pas prise en compte par les intervenants. Certains souhaiteraient être considérés davantage comme des partenaires dans les décisions prises pour l'enfant. Cashen (2003), Cooley et Petren (2011), et Rindfleisch et al. (1998) soulèvent le même type d'enjeux quant à l'importance de travailler en partenariat, c'est-à-dire en impliquant réellement le parent d'accueil dans les décisions importantes pour l'enfant, et en tenant compte de son point de vue. Il y a donc consensus entre les études recensées et la présente étude, mais une réflexion reste à faire pour comprendre pourquoi il est si difficile de mettre en œuvre ce partenariat.

Les parents d'accueil rencontrés soulèvent également que certaines pratiques rendent la non-reconnaissance systémique, tels la façon de traiter les plaintes à l'endroit de la famille d'accueil et l'utilisation de la fiche de catégorisation pour établir le montant de la rétribution. Concernant le traitement des plaintes, ces propos vont dans le même sens que ce qu'affirment Wilson et al. (2000) : ce n'est pas tant la plainte en soi qui est problématique, mais bien le manque d'information dont dispose la famille d'accueil, l'exclusion du processus et le manque de rétroaction concernant la conclusion. Concernant la fiche de catégorisation, les parents soulèvent que si l'enfant va mieux à cause de leur bon travail, le pointage de la fiche de catégorisation diminuera, et leur rétribution diminuera en conséquence. Ceci constitue pour plusieurs un manque de reconnaissance important. Cet aspect a probablement été mentionné par plusieurs parents d'accueil puisque cet outil est au cœur des négociations entourant la LRR. Au moment des entrevues, il était déjà annoncé qu'un nouvel outil viendrait remplacer la fiche de catégorisation pour permettre de mieux définir des services à offrir à l'enfant et la rétribution associée. Certains parents d'accueil fondaient beaucoup d'espoir sur le nouvel outil, souhaitant qu'il leur apporte davantage de reconnaissance. Bien que la fiche de catégorisation soit propre au Québec, les enjeux qu'elle soulève en lien avec la rétribution font écho aux propos de Hudson et Levasseur (2002) : selon ces auteurs, la rétribution n'est pas qu'une question budgétaire, mais elle est aussi pour les parents d'accueil un symbole de reconnaissance.

Toujours dans une optique de reconnaissance, de nombreux travaux recensés parlent de l'importance d'impliquer les parents d'accueil dans la planification des services offerts aux enfants qu'ils accueillent (Brown & Calder, 1999; Delfabbro et al., 2002; MacGregor et al., 2006; Rhodes et al., 2001; Rindfleisch et al., 1998; Rosenwald

& Bronstein, 2008; Sanchirico et al., 1998; Sinclair et al., 2004; Wilson et al., 2000). Les parents d'accueil rencontrés abordent aussi ce sujet. Par exemple, ils souhaitent que leur point de vue soit entendu et pris au sérieux par l'intervenant quand ils rapportent des informations concernant l'enfant. Aussi, ils mentionnent que le fait d'être en désaccord avec les orientations prises dans la situation de l'enfant peut teinter négativement la collaboration et créer de l'insatisfaction.

5.1.2.3. Le regard de la société

Le thème de la reconnaissance sociale du rôle de parent d'accueil est abordé dans quelques études recensées (Brown & Calder, 1999; Daniel, 2011; Wilson et al., 2000). Pour les parents d'accueil interrogés dans le cadre de la présente étude, ce thème a pris une place importante. Le statut social mal défini (travailleur ou bénévole) a été soulevé par plusieurs comme étant un irritant, tout comme le fait que leur rétribution ne soit pas considérée comme un salaire. Les parents rencontrés ont aussi dit que le fait de ne pas avoir accès aux mêmes avantages sociaux que les autres travailleurs était un aspect insatisfaisant pour eux. Or des parents d'accueil interrogés par Wilson et al. (2000) soulignent le même enjeu : « *Foster carers are second class citizens* » disent-ils, ce qui traduit bien le manque de reconnaissance témoigné par la population de façon générale. Toutefois, certaines mères d'accueil de la présente étude se sont montrées sensibles au fait que certaines familles d'accueil inadéquates ternissent la réputation de l'ensemble des familles d'accueil, notion qui était absente de la littérature recensée. À leurs yeux, les familles d'accueil inadéquates alimentent les préjugés et les perceptions négatives à l'endroit de toutes les familles d'accueil, ce qui vient diminuer la reconnaissance sociale. Pour ces mères d'accueil, cela entraînait de l'insatisfaction dans leur rôle.

5.1.3. La satisfaction quant au bien-être personnel

La troisième dimension du rôle de parent d'accueil que les entrevues ont permis d'identifier est la dimension qui englobe tout ce qui est lié à la vie personnelle du parent

d'accueil. Cette dimension se décline en trois sous-dimensions : le bien-être personnel, l'équilibre familial et le soutien de l'entourage.

Cette dimension de la satisfaction était beaucoup moins présente que les deux autres dimensions (parentale et professionnelle) dans les écrits recensés. Seules quelques études font mention du sujet (Bartlett, 2009; Brown & Calder, 2000; Rhodes et al., 2003; Wilson et al., 2000), alors que dans la présente étude, cet aspect de la satisfaction dans le rôle est très fortement souligné par les parents d'accueil interrogés.

5.1.3.1. Les difficultés personnelles

Parmi les entrevues effectuées, certains parents d'accueil ont parlé de leurs difficultés personnelles : conflit avec le conjoint, deuil difficile suite au départ d'un enfant, problèmes de santé importants. Dans la recension des écrits effectuée, une seule étude parle précisément des problèmes psychosociaux vécus par le parent d'accueil, soit celle Rhodes et al. (2003). Les auteurs identifient que le fait d'avoir plus de problèmes psychosociaux fragilise l'intention de poursuivre des familles d'accueil nouvellement accréditées. Or les propos des parents d'accueil rencontrés dans la présente étude nous portent à croire que le fait d'avoir davantage de problèmes psychosociaux affecte également la satisfaction des parents d'accueil accrédités depuis longtemps. Il semble donc important pour tous les parents d'accueil (autant les nouvellement accrédités que ceux de longue date) de porter attention à leur vécu. Des épreuves personnelles importantes pourraient atteindre la satisfaction de façon importante.

5.1.3.2. L'équilibre familial

Pour les parents d'accueil interrogés, leur famille demeure leur priorité. L'effet du placement sur les enfants de la famille est un facteur de première importance : si l'enfant du parent d'accueil souffre du placement, cela entraîne beaucoup d'insatisfaction. Les écrits recensés vont dans le même sens : les conflits et la jalousie provoquée par le manque de temps disponible à consacrer à son propre enfant sont associés à une expérience plus négative (Bartlett, 2009; Brown & Calder, 1999; Rhodes et al., 2001).

Les entrevues de la présente étude confirment aussi que l'adhésion des deux conjoints au projet «famille d'accueil» est un incontournable, et que les tensions conjugales générées par le projet sont liées à une plus grande insatisfaction. Wilson et al. (2000) rapportent aussi que les tensions conjugales provoquées par le placement affectent l'intention de poursuivre.

Concernant l'équilibre financier, les écrits recensés abordent la question en demandant si le montant est suffisant ou non, ce à quoi la majorité des parents d'accueil répondent habituellement que c'est suffisant (Brown & Calder, 2002; MacGregor et al., 2006). Or dans la présente étude, cet aspect est plutôt abordé sous l'angle de la nature de la rétribution. En effet, puisque la rétribution n'est pas considérée comme un salaire, les parents d'accueil sont privés de certains avantages sociaux ou économiques, tel qu'avoir accès à la CSST, à la RRQ ou au crédit (par exemple pour contracter une hypothèque). Or certains parents nomment que ne pas avoir accès à ces avantages fragilise l'équilibre financier familial en les rendant plus vulnérables aux imprévus.

5.1.3.3. Le soutien de l'entourage

Du côté de la recension des écrits, le soutien de l'entourage apparaît dans deux études. D'abord, Brown et Calder (1999) identifient que le fait de perdre le soutien de l'entourage peut affecter la rétention, mais son devis de recherche (*concept mapping*) ne permet pas d'en savoir davantage. En effet, dans la création de cette carte conceptuelle sur la rétention, des parents d'accueil étaient d'abord invités à nommer tous les facteurs qui affectent selon eux la rétention, et par la suite, certains parents travaillaient ensemble à regrouper ces facteurs en catégories. Il en résultait donc une conceptualisation, mais peu d'information sur les liens entre les concepts. Ainsi, dans l'exemple qui nous intéresse ici, nous ne savons pas en quoi le fait de perdre le soutien de l'entourage affecte la rétention.

Ensuite, Rhodes et al. (2003) s'intéressent aux liens entre le nombre de ressources familiales disponibles pour la famille d'accueil (dont font partie la présence de famille élargie et d'amis) et la rétention. Ils identifient que le fait d'avoir un nombre plus élevé de ressources affecte positivement la rétention. Toutefois, comme leur

analyse ne tient compte que du nombre de ressources disponibles, il n'est pas possible d'isoler l'importance de l'entourage.

Du côté des entrevues, plusieurs parents parlent de l'importance que leur entourage appuie le projet. Pour eux, cet appui est nécessaire, car cela leur permet de faire vivre une vie de famille à l'enfant placé, et cela leur permet d'avoir accès à du soutien, qui peut être concret (aller en vacances à peu de frais chez une sœur, répit), ou émotionnel (avoir accès à des gens pour échanger, bénéficier d'encouragements). Or les études qui mentionnent l'importance du soutien émotionnel (Hudson & Levasseur, 2002; MacGregor et al., 2006) ne spécifient pas de qui doit provenir ce genre de soutien. Doit-il provenir de l'intervenant social? Peut-il provenir de l'entourage? Aussi, plusieurs études rapportent que les parents d'accueil ont besoin d'avoir accès à du répit (Brown & Calder, 2000; Hudson & Levasseur, 2002; Rhodes et al., 2001). N'est-ce pas un besoin qui peut être comblé par l'entourage? On peut également penser que le soutien de l'entourage véhicule une forme de reconnaissance à l'endroit du parent d'accueil : soutenir un parent d'accueil, c'est inévitablement reconnaître son engagement envers les enfants placés.

Le second sujet abordé par les parents d'accueil en lien avec l'entourage est la pertinence du réseautage entre familles d'accueil. À ce sujet, nous avons recueilli peu d'information, car tous les parents d'accueil ont exprimé que le réseau local de familles d'accueil était inactif au moment des entrevues à cause des négociations de la LRR. Toutefois, les familles qui avaient participé par le passé aux activités de ce regroupement avaient apprécié les discussions et les échanges de services.

Au sujet du soutien entre familles d'accueil, les études recensées confirment qu'il est aidant de pouvoir participer à une association de familles d'accueil (Denby et al., 1999; Rindfleisch et al., 1998) et de bénéficier de services de mentorat (MacGregor et al., 2006; Rhodes et al., 2001). Il serait donc important de vérifier si la nouvelle structure proposée pour accompagner les familles d'accueil répondra à leurs besoins.

5.2 Les thèmes transversaux

Au-delà des correspondances entre les résultats et les connaissances accumulées sur la satisfaction du parent d'accueil dans son rôle, nous nous

intéresserons maintenant à certains thèmes s'étant imposés d'eux-mêmes au cours de l'analyse des résultats. Ces thèmes sont importants parce qu'ils ont le potentiel d'agir à la fois sur plusieurs dimensions de la satisfaction.

D'abord, nous nous attarderons aux enjeux de filiation et d'exclusivité dans le contexte du placement à long terme. Ensuite, nous nous attarderons à l'aspect familial de l'accueil. Finalement, nous nous attarderons aux enjeux de reconnaissance, qui semblent influencer la satisfaction dans toutes les dimensions du rôle de parent d'accueil.

5.2.1. Les enjeux de la parentalité multiple en contexte de placement à long terme

Un aspect surprenant de la présente étude a été de constater que les parents rencontrés souhaitaient majoritairement créer un lien de nature filiale avec l'enfant, c'est-à-dire qu'ils souhaitent être considéré comme le parent de l'enfant placé. Il est donc pertinent de s'attarder à la parentalité en contexte de placement à long terme, dans ses enjeux à la fois symboliques et concrets.

5.2.1.1. La filiation, la parentalité et les enjeux d'exclusivité

Le désir des parents d'accueil rencontrés d'être considéré comme le «véritable parent» n'est peut-être pas représentatif de la totalité des parents d'accueil. En effet, les parents d'accueil interrogés dans la présente étude sont nombreux à vivre un placement à long terme (n=12). Il n'en demeure pas moins qu'au Québec, un nombre important d'enfants sont sous une ordonnance de placement à majorité. Il est donc important de se pencher sur ces parents d'accueil qui souhaitent accueillir un enfant à long terme. Que souhaitent-ils en terme de lien? Comment la nature de ce lien influence-t-elle la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle? Est-il possible de les accompagner en tenant compte à la fois de leur souhait de filiation et des besoins de l'enfant?

Avant d'aller plus loin, il importe de clarifier les concepts en présence. La filiation, sur le plan juridique, est définie comme le lien qui unit l'enfant à ses parents (Joyal, 2006). Présentement, l'ensemble des sociétés occidentales repose sur un

système de filiation qui est fondé sur le modèle généalogique, c'est-à-dire sur le principe d'exclusivité, où il n'est possible de n'avoir qu'un seul père et qu'une seule mère (Neyrand, 2005, 2007; Ouellette, 2000). Or le placement familial pose un problème lorsque nous considérons cette conception de la filiation. En effet, dans le contexte du placement, de nouveaux adultes qui jouent le rôle de parent au quotidien s'ajoutent aux parents d'origine. Ils peuvent prendre une place importante dans la vie de l'enfant. Dans ce contexte, les parents d'accueil ne doivent pas se substituer aux parents biologiques, mais s'additionner à eux. Or le concept de filiation, tel que défini au Québec, ne permet pas de faire place en même temps aux parents biologiques et aux « parents psychologiques » de l'enfant (ce que sont souvent les parents d'accueil, qui exercent le rôle parental au quotidien, auprès de l'enfant).

Le concept de parentalité permet de dénouer cette impasse. Il s'agit d'un concept utilisé depuis quelques années pour comprendre les réalités familiales en dépassant la notion de filiation. Il reflète les changements survenus dans les sociétés occidentales où les modèles familiaux sont de plus en plus variés. Par exemple, la notion de parentalité permet de rendre compte de la réalité des familles recomposées, ou encore des familles homoparentales, où une personne peut jouer le rôle de parent, mais sans avoir de lien génétique avec l'enfant. Neyrand (2007) propose de définir la parentalité comme étant un « espace de mise en œuvre de relations parentales appréhendées dans leur concrétude, permettant d'identifier différentes catégories d'acteurs ayant une fonction parentale sans forcément directement participer du système de parenté » (p. 72). Ainsi la notion de parentalité permet d'apporter un éclairage intéressant sur la parentalité d'accueil.

Il ne fait pas de doute que les parents d'accueil sont influencés par la conception occidentale de la filiation. Le risque, si les parents d'accueil considèrent leur rôle parental en fonction du concept de filiation (qui ne permet que la reconnaissance de deux parents), est qu'ils se retrouvent en compétition avec le parent biologique pour gagner la position légitime de parent. Or c'est exactement ce qu'indiquent certains parents rencontrés lorsqu'ils associent leur satisfaction dans leur rôle à plusieurs facteurs qui se rapportent au lien (tel l'importance à leur yeux de se faire appeler maman, ou le fait de voir la présence des parents d'origine comme une entrave au lien). Ce qu'ils semblent nous dire par ces propos, c'est qu'ils souhaiteraient être reconnus comme la seule figure parentale.

Une particularité ressort toutefois des propos des parents d'accueil. Tel que mentionné dans le chapitre des résultats, il semble que lorsque prend fin l'incertitude concernant l'avenir de l'enfant, les parents d'accueil changent d'attitude et deviennent en mesure de conjuguer avec cette parentalité multiple. L'insatisfaction liée à la présence du parent biologique diminue soudainement. Par exemple, certains parents acceptent de donner des conseils au père biologique pour que ses sorties se passent bien (parent d'accueil #4), ou encore un père d'accueil envisage former une sorte de « *famille reconstituée* » avec les parents biologique (parent d'accueil #2). Ces parents montrent bien cette acceptation d'une parentalité multiple; ils retrouvent une plus grande satisfaction car leur place étant assurée, ils n'ont plus peur de composer avec les parents biologiques.

Ces propos des parents d'accueil viennent soutenir une hypothèse de Pagé (2012), qui s'intéresse aux enjeux de parentalité pour les parents d'accueil du programme banque mixte. L'auteur soulève la réflexion suivante :

« Il est possible que ce qui différencie les familles d'accueil régulières des familles Banque-mixte ne soit pas tant le sentiment de filiation, mais plutôt le besoin d'exclusivité qui ressort clairement, à plus ou moins grande intensité, dans le discours des participants à la présente étude [parents d'accueil en vue d'adoption] et qui est probablement une moins grande nécessité pour les parents de familles d'accueil régulières. » (p.244)

En effet, pour les parents d'accueil rencontrés qui souhaitent un placement à long terme (ce qui constitue la majorité de l'échantillon), l'ordonnance de placement à majorité vient faire une grande différence. Or si on s'attarde à ce moment charnière à la lumière du concept d'exclusivité, il est clair que ce n'est pas la présence du parent biologique dans la vie de l'enfant qui change, puisque le parent biologique reste souvent présent dans la vie de l'enfant suite au jugement. Il n'y a donc pas de gain au plan de l'exclusivité relationnelle.

Ce qui change plutôt, avec l'ordonnance de placement à majorité, c'est que le parent d'accueil se voit confirmé qu'il conservera la place de parent de premier plan (de parent psychologique) auprès l'enfant. Il n'a pas l'exclusivité totale, mais visiblement, pour les parents rencontrés, cela importe peu. Ils nous le confirment par

leur capacité à conjuguer davantage avec le parent biologique dès que le tribunal statue que l'enfant restera avec eux « pour toujours ».

Le sentiment de filiation pour le parent d'accueil serait possible, malgré l'absence d'exclusivité. En théorie, cela rend possible la construction, pour l'enfant placé, d'un modèle familial différent, à parentalité multiple. Le principal défi qui demeure est donc d'atteindre, pour tous les parents impliqués, une acceptation réciproque de la place de l'autre.

5.2.1.2. Départager le symbolique du concret

La discussion sur les concepts de filiation, de parentalité et d'exclusivité a une grande importance puisqu'elle permet de mettre des mots sur plusieurs enjeux auxquels sont confrontés les parents d'accueil. La pertinence de sensibiliser les parents d'accueil à ces notions ne fait pas de doute.

Toutefois, un accompagnement de nature symbolique risque fort d'être insuffisant pour les parents d'accueil aux prises avec les enjeux qui entourent la clarification du projet de vie de l'enfant. En effet, les parents d'accueil rencontrés dans le cadre de la présente étude ont aussi parlé de difficultés très concrètes en lien avec la présence des parents biologiques. Notamment, ils nous ont dit à quel point les comportements étaient difficiles au retour des visites, combien il fallait sécuriser l'enfant après chaque contact, combien l'horaire des visites pouvait bouleverser leurs habitudes, ou encore combien certains parents pouvaient être envahissants. Devant de telles difficultés, un accompagnement concret devient nécessaire.

Par exemple, il se peut qu'un parent d'accueil, à l'origine ouvert au parent biologique, change sa vision des choses lorsqu'il constate les effets négatifs des contacts sur l'enfant. Or si le parent d'accueil en vient à être en colère contre les parents biologiques, se pourrait-il qu'il alimente à son insu le conflit de loyauté? Il devient important d'intervenir pour éviter l'escalade : comment l'enfant doit-il être accueilli au retour des visites? Quel geste le parent d'accueil peut-il poser pour minimiser l'effet des transitions? Y a-t-il moyen d'aménager les visites à des moments qui conviennent bien au parent d'accueil, en fonction des activités familiales? Intervenir pour diminuer les effets des contacts avec le parent biologique aura sans doute un effet positif sur la satisfaction du parent d'accueil.

L'intervention doit donc se situer à deux niveaux : une explication des enjeux symboliques de la parentalité d'accueil, et des actions concrètes pour atténuer les défis associés à la présence des parents biologiques. Par cela, le parent d'accueil pourra se sentir plus efficace face aux comportements difficiles associés aux visites et comprendra mieux les enjeux relationnels associé au placement à long terme. Conséquemment, sa satisfaction s'en trouvera augmentée.

5.2.2. La famille du parent d'accueil : espace intime ou espace professionnel ?

Tout comme la parentalité, l'équilibre familial s'impose comme un thème important dans les entrevues. Plusieurs parents d'accueil parlent de l'impact du placement sur leurs enfants, et ce, que l'impact soit positif ou négatif. Plusieurs font aussi mention de leur conjoint : certaines mères d'accueil mettent l'emphase sur leur complicité ou à l'inverse, expliquent qu'elles souffrent d'un divorce récent qui engendre beaucoup de difficultés et d'insatisfaction. Dans le même sens, la recension des écrits suggère que lorsque l'équilibre familial est fragilisé, non seulement la satisfaction est compromise, mais le placement peut l'être également. Il importe donc de s'attarder à ces autres individus qui gravitent autour du parent d'accueil et de l'enfant placé.

Peu d'écrits s'intéressent spécifiquement à la famille du parent d'accueil et aux enjeux relationnels présents dans cette famille. Néanmoins, certaines réflexions ont lieu sur le sujet dans le contexte du système français d'accueil familial. Notamment, Neyrand (2005) souligne qu'en France, l'assistante familiale est la seule interlocutrice avec laquelle font affaire les services d'aide à l'enfance. Selon cet auteur, cet état de fait entraîne une négation de la place du père d'accueil et de la fratrie d'accueil, et aussi une négation de l'importance de la dimension affective en jeu dans la dynamique relationnelle présente entre les membres de la famille. La situation est différente au Québec, puisque les deux membres du couple de parents d'accueil peuvent être reconnus au contrat. Ainsi, le rôle du conjoint n'est pas nié sous l'angle contractuel. Toutefois, la négation de la dimension affective des relations entre tous les membres de la famille dont parle Neyrand (2005) mérite d'être explorée.

Djaoui (2012) apporte un éclairage intéressant pour aborder cet enjeu. Elle s'intéresse au fait que pour les assistantes familiales (l'auteure s'intéresse elle aussi au

contexte français), l'espace intime devient un espace professionnel. De ce fait, la famille entière de l'assistante familiale en vient à appartenir au domaine professionnel, alors que généralement, la famille relève du domaine privé. Mundweiler-Le Navéaux (2012) va dans le même sens, soulignant que pour l'assistante familiale, le domicile n'est pas anodin. Selon cette auteure, le domicile fait même l'objet d'une certaine instrumentalisation, puisqu'il est mobilisé à des fins professionnelles, soit pour atteindre l'objectif de l'intervention auprès de l'enfant. Selon ces deux auteures, le cercle familial devient donc le théâtre d'un tiraillement constant entre l'intime et le professionnel. À quoi donner accès? Où mettre la limite? Les mères d'accueil sont constamment confrontées à ces questions.

Neyrand (2005) propose que la négation des enjeux affectifs au sein de la famille du parent d'accueil provient de l'absence de statut légal du conjoint et des enfants. Or il se pourrait que cette dénégation provienne également de cette frontière floue entre l'intime et le professionnel. En effet, imaginons qu'une mère d'accueil constate que son équilibre familial est compromis par la présence d'un enfant placé particulièrement difficile. Son conjoint est exaspéré et distant, les conflits se multiplient entre les enfants, et la pression monte sans cesse. Ce déséquilibre et les difficultés relationnelles sont associées à l'enfant placé, soit à la composante professionnelle du domicile familial. Toutefois, la mère d'accueil peut aborder ces difficultés en considérant qu'elles sont d'ordre intime, ou qu'elles sont d'ordre professionnel. Si l'on affirme que les difficultés sont d'ordre intime, on considèrera qu'elle doit elle-même trouver une solution à son problème. Par contre, si l'on affirme que les difficultés sont d'ordre professionnel, la mère d'accueil devra en parler avec les intervenants, et la solution sera d'ordre professionnel.

Selon Mundweiler-Le Navéaux (2012), il devrait y avoir une reconnaissance du fait que si on utilise le domaine familial (à prime abord intime) pour en faire un espace professionnel, voire un outil de travail, on doit reconnaître dans l'intervention les enjeux affectifs qui s'y jouent. Par cet extrait, elle exprime bien à la fois l'importance et la complexité que cela sous-tend :

« On l'aura repéré, les limites évoquées des assistants familiaux à l'exercice de leur profession résident majoritairement et en premier lieu dans leur domaine familial. Si des incidences fâcheuses pour la famille devaient survenir, alors serait remis en question l'accueil de l'enfant, voire la poursuite de l'activité professionnelle. «Ce travail comporte un

vrai risque de retentissement trop important des problèmes de l'enfant sur la vie familiale et notamment sur les propres enfants de la famille d'accueil. Ceci dit, il est difficile de préciser à partir de quand la vie de famille est submergée » exprimait une assistante familiale. De l'avis de plusieurs professionnels, cela ne se mesure pas mais se ressent. » (p.53)

Si les professionnels nomment que cela «ne se mesure pas, mais se ressent», alors on peut croire que ces difficultés demeurent de l'ordre du non-dit, qu'elles ne font pas l'objet d'une intervention consciente et planifiée. On peut croire également que les parents d'accueil sont aussi dans ce non-dit.

Ces réflexions ont cours dans le contexte français, mais la réflexion peut certainement s'appliquer aux autres contextes occidentaux. En effet, peu d'études portant sur l'expérience du parent d'accueil ou sur sa satisfaction parlent de la dynamique familiale. Ce silence met en lumière une préoccupation importante : la dynamique de la famille d'un parent d'accueil doit être considérée comme faisant partie des éléments à considérer lorsqu'on parle du placement familial.

La question est entière au Québec aussi. Les cadres de référence encadrant pratique clinique auprès des familles d'accueil parlent peu des enjeux liés à la dynamique familiale.

Dans le Guide d'orientation de la pratique professionnelle auprès des ressources de type familial (MSSS, 2003), il semble qu'une certaine attention est accordée à la dynamique familiale lors de l'évaluation. Il y est précisé que lors de l'évaluation des postulants à titre de famille d'accueil, il est important d'évaluer la motivation et l'adhésion au projet de tous les membres de la famille. Une attention particulière doit être accordée à la dynamique familiale; à ce sujet, le guide propose « d'évaluer le fonctionnement du système familial car celui-ci peut être perturbé par l'arrivée d'un usager. Il importe de bien connaître ce système pour évaluer les conséquences éventuelles du placement sur la famille et sur l'usager» (p.41). Concernant le suivi de la ressource, le guide mentionne uniquement qu'on peut cibler, dans le cadre d'un plan de soutien, des mesures visant à appuyer la famille d'accueil en ce qui concerne sa dynamique familiale. Or depuis l'arrivée de la Loi de la représentation des ressources (LRR), l'interprétation de l'entente collective a fait en sorte que le plan de soutien n'est plus un document qui est utilisé pour travailler auprès

des familles d'accueil. Selon la LRR, l'entente collective doit mettre de l'avant la primauté des besoins de l'utilisateur (l'enfant placé) (Gouvernement du Québec, 2009, article 1-3.03), ce qui fait que depuis la signature de l'entente, le suivi de la ressource s'articule autour de la réponse aux besoins de l'enfant. Les nouvelles pratiques ne sont pas encore complètement développées, mais pour l'instant, aucun mécanisme n'est prévu pour tenir compte de la dynamique familiale dans le suivi de la ressource.

Le danger est donc réel pour qu'il y ait négation des enjeux affectifs de la famille d'accueil, tel que soulevé par Neyrand (2005). Si rien n'est établi, le risque est que les situations soient traitées au cas par cas, et que plusieurs en viennent à considérer les difficultés familiales comme étant de l'ordre de l'intimité, laissant au parent d'accueil le fardeau d'y trouver seul une solution, au risque de compromettre un placement ou l'engagement d'une ressource.

La même réflexion peut d'ailleurs se poser pour tous les enjeux qui peuvent sembler de l'ordre de l'intimité, mais qui sont affectés par le rôle professionnel du parent d'accueil, que ce soit l'équilibre personnel ébranlé par un deuil difficile suite au départ d'un enfant, ou l'estime de soi diminuée suite à un «échec» à aider un enfant. Wilson, Sinclair et Gibbs (2000) rappellent d'ailleurs, en conclusion d'une étude sur les défis auxquels sont confrontés les parents d'accueil, toute l'importance d'offrir un soutien émotionnel aux parents d'accueil en détresse car les difficultés viennent directement de l'exercice de la parentalité d'accueil:

« Fostering is a job which intrudes into family life and which can produce acute distress. The events we have described can simultaneously assault a carer's picture of her or himself as a caring and effective person, destroy the sense of being supported by people they may have seen as colleagues in social services and produce acute tensions among family members. In some cases, foster carers may feel they have a choice between damaging their own families and failing their foster children [...] In such circumstances, the provision of an effective support becomes a moral imperative.»

Aux yeux de ces auteurs, il relève donc d'un impératif moral d'offrir du soutien aux parents d'accueil. Considérer que les parents d'accueil acceptent de faire de leur vie intime un espace professionnel vient apporter du poids à la proposition.

5.2.3. La reconnaissance et la Loi sur la représentation des ressources

Tel qu'il a été vu précédemment, les enjeux de reconnaissance sont omniprésents dans la dimension professionnelle du rôle de parent d'accueil. On les retrouve de façon marquée dans chaque sous-dimension. Or des ponts peuvent aussi se construire avec les dimensions parentale et personnelle du rôle de parent d'accueil.

D'abord, en ce qui concerne la dimension parentale du rôle, les résultats mettent en lumière que le sentiment d'efficacité dans le rôle parental a une influence sur la satisfaction du parent d'accueil. Or, recevoir des marques de reconnaissance vient nourrir le sentiment de compétence parentale. D'ailleurs, quand les parents donnent des exemples concrets en lien avec la reconnaissance, souvent les exemples se rapportent à leur rôle parental. Ensuite, recevoir des marques de reconnaissance peut alimenter le sentiment de se réaliser dans le rôle de parent d'accueil; or, se réaliser dans le rôle de parent d'accueil peut certainement avoir un impact sur le bien-être de l'individu. Les parents rencontrés ont d'ailleurs nommé que le fait de s'épanouir dans le rôle de parent d'accueil était un des facteurs de satisfaction dans la dimension personnelle du rôle de parent d'accueil.

Donc la reconnaissance dans le rôle de parent d'accueil est un des éléments qui a le potentiel d'avoir le plus d'effet sur la satisfaction du parent d'accueil dans son rôle puisqu'elle a un effet sur toutes ses composantes. Les nouvelles conditions établies par la LRR pourront probablement améliorer les enjeux de reconnaissance à certains niveaux : depuis la signature de l'entente collective, la rétribution est augmentée, le statut social est clarifié, et de nouveaux mécanismes viennent balancer le rapport de pouvoir entre les centres jeunesse et les familles d'accueil (par exemple, toute famille d'accueil a droit d'être représentée en situation de mésentente avec l'organisation). En fait, un des objectifs premiers de la LRR est d'apporter une solution aux enjeux de reconnaissance touchant les familles d'accueil.

Toutefois, il est trop tôt pour saisir les impacts de la LRR sur l'accueil familial au Québec. Bien que les contextes ne soient pas identiques, il peut être intéressant de voir quelles observations font les chercheurs français de la professionnalisation de l'accueil familial, qui a eu lieu chez eux depuis de nombreuses années. En effet, le mouvement vers la professionnalisation est enclenché depuis 1977 et a été structuré par trois lois principales en 1997, 1992 et 2005 (Euillet, Zaouche-Gaudron, & Ricaud-Droisy, 2007).

Selon ces auteurs, en France, le métier d'assistant familial se concrétise aujourd'hui par la mise en place de formations obligatoires, d'un diplôme d'État et d'une appartenance à une équipe pluridisciplinaire.

Certains auteurs mettent en lumière le fait que la professionnalisation de l'accueil familial vient s'inscrire en contradiction avec la notion même de parentalité. Neyrand (2005) affirme ce qui suit : « L'idée de parentalité d'accueil comme celle de parent d'accueil ont été disqualifiées en même temps qu'était affirmée la position professionnelle de l'assistante maternelle » (p.12). Selon cet auteur, la professionnalisation contribue à ne permettre que deux types de positionnement : le positionnement « quasi-adoptif, par substitution des parents d'accueil aux parents biologiques, ou le positionnement professionnel clivé, déniait la parentalité affective » (p.12).

Euillet et Zaouche-Gaudron (2007) vont dans le même sens. Les auteurs ont réalisé un projet de recherche où elles ont analysé le discours de 32 mères d'accueil pour le catégoriser en quatre types de parentalité d'accueil : (1) la parentalité provisoire, où l'emphase est mise sur l'aspect temporaire de la relation, (2) la parentalité professionnelle, où l'emphase est mise sur la distinction entre la sphère personnelle/intime et la sphère professionnelle/milieu d'accueil, (3) la parentalité éducative différenciée, où l'emphase est mise sur l'investissement affectif, mais avec des distinctions entre les enfants accueillis et les enfants de la famille et (4) la parentalité de substitution, où l'enfant est considéré comme le sien. Suite aux analyses, aucune des 32 familles n'est inscrite dans une parentalité de substitution. Les auteures proposent une hypothèse pour comprendre l'absence de ce type de parentalité. Selon elles, « depuis plusieurs années, la politique sociale et les instances juridiques, à travers les textes législatifs relatifs aux assistants familiaux, insistent sur la professionnalisation des assistants familiaux au prix d'un refoulement de la dimension maternelle. Le discours des assistants familiaux peut-être empreint de cette tendance institutionnelle.» (p.374).

Il est frappant de constater qu'aucun parent ne s'inscrivait dans une parentalité de substitution, alors que la quasi-totalité des parents du présent projet de recherche se rapprochent de ce type de parentalité. On ne peut affirmer avec certitude que ce qui s'observe en France se produira au Québec. Toutefois, cette disparition (ou presque) d'une parentalité de substitution dans les familles d'accueil françaises nous force à la

réflexion, puisqu'au Québec, un nombre important des enfants placés le sont dans un contexte de placement à long terme. Il y a un réel danger que les futurs parents d'accueil professionnels aient une tendance à distinguer leur métier de leur famille. Or quel impact cela aura-t-il sur les enfants dont le besoin est de trouver une famille de substitution, mais qui ne peuvent être adoptés?

Le discours de plusieurs parents d'accueil du présent projet de recherche était caractérisé par une grande chaleur et par le fait que l'enfant placé était vraiment considéré comme le leur. Le sentiment de filiation abordé précédemment en témoigne. Or ce type de famille d'accueil sera-t-il encore possible dans quelques années? Il est impossible de savoir comment se développera l'identité professionnelle des parents d'accueil, mais le danger d'occulter la chaleur et l'inclusion associées à ce sentiment de filiation doit être considéré avec sérieux. La reconnaissance des parents d'accueil ne doit pas se faire au détriment du besoin des enfants de grandir dans une famille d'accueil où ils font réellement partie de la famille.

Nous venons d'aborder trois thèmes qui ont eu une place importante dans le discours de parents d'accueil : les enjeux de parentalité, les enjeux liés à l'espace intime du parent d'accueil (sa propre famille) et les enjeux liés à la reconnaissance et la LRR. La suite de la discussion permettra d'aborder plus spécifiquement l'approche SOCEN et son potentiel à agir sur la satisfaction.

5.3 L'approche SOCEN : quel potentiel pour contribuer à la satisfaction?

Tel que vu au chapitre précédent, les résultats concernant l'approche SOCEN nous ont principalement permis de mettre en lumière le fait que l'approche n'avait pas été maintenue active et ce, pour la majorité des familles rencontrées. Ces résultats illustrent certains défis d'implantation, de déploiement, ou de pérennité. Ces défis seront présentés dans la présente section.

Toutefois, une des questions qui a motivé cette étude était de savoir quel effet SOCEN avait sur la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle. Afin de répondre à cette question de recherche, un parallèle sera fait entre les fondements, principes et outils de l'approche et les facteurs de satisfaction identifiés par les parents d'accueil dans le cadre de cette étude. La présente section s'attardera donc aussi au potentiel de l'approche à agir sur la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle.

5.3.1. Les enjeux de pérennité

En effet, la région choisie pour le présent projet de recherche est impliquée dans l'implantation de SOCEN depuis que l'approche a fait son apparition au Québec. Depuis plus de dix ans, l'organisation a contribué à évaluer cette approche et a travaillé à son implantation auprès des enfants placés de la région. Ainsi, il a été surprenant de constater que parmi les parents d'accueil rencontrés, seulement une minorité étaient encore impliqués dans l'approche. Le premier constat fut donc celui relié aux défis concernant la pérennité de l'approche.

Or lorsqu'on s'attarde au rapport final du projet *S'occuper des enfants au Québec* (Poirier et al., 2010), qui examine l'implantation de l'approche dans quatre centres jeunesse du Québec entre 2004 et 2008, ces défis y sont aussi relevés. En effet, sur les 440 jeunes qui ont été touchés par le projet, on y lit que seulement 60 ont pu être suivis sur une période de trois ans, comme le prévoyait le devis de recherche. Les chercheuses impliquées dans le projet mettent d'ailleurs l'emphase sur ces défis d'implantation, mentionnant que « *davantage d'efforts doivent être mis en place pour favoriser son appropriation et son intégration dans les pratiques quotidiennes* » (Poirier et al., 2010). Des conditions organisationnelles à mettre en place pour assurer le succès et la pérennité de l'implantation y sont identifiés, mais la faible intégration de l'approche au sein des familles rencontrées porte à croire que des difficultés subsistent encore à ce niveau.

Parmi les familles d'accueil rencontrées, certaines abordent les enjeux de pérennité. Elles nomment la lourdeur du cahier, mais il ressort de leurs propos que le cahier n'est en fait pas si lourd pour les familles d'accueil, mais qu'il l'est pour les intervenants. Les intervenants n'ont pas le temps, nous disent certaines mères d'accueil. Ils voient le CÉS comme un surcroît de travail. Or ces propos trouvent un certain écho dans une analyse de l'implantation de l'approche SOCEN en Ontario (Drolet & Sauvé-Kobylecki, 2007), portant sur les perceptions qu'ont les intervenantes et les superviseuses du CÉS. La majorité des intervenantes manifestent un réel intérêt pour l'approche et son outil, mais elles déplorent la demande de temps élevée que le CÉS requiert. La surcharge de travail est aussi identifiée comme un obstacle à l'intégration du CÉS dans les pratiques. Le même constat est fait dans le suivi de

l'implantation au Québec : les intervenants rapportent avoir peu de temps pour administrer correctement l'outil et pour en faire un suivi adéquat (Poirier et al., 2010). Il semble donc que les parents d'accueil du présent projet de recherche soulignent des enjeux d'implantation bien réels, et qui trouvent écho tant au Québec qu'en Ontario.

5.3.2. Le potentiel de l'approche pour favoriser la satisfaction des parents d'accueil

Malgré les enjeux d'implantation et de pérennité, les parents d'accueil rencontrés dans le cadre de la présente étude ont soulevé certains aspects qu'ils apprécient de l'approche SOCEN et du CÉS. À leurs yeux, il est bénéfique que l'approche permette de mieux identifier les besoins et les progrès de l'enfant, qu'elle mette l'accent sur les forces, qu'elle leur permette de recevoir une rétroaction sur leur rôle de parent et qu'elle procure un espace de communication avec l'intervenante. Or ces aspects ont tous été soulevés par les parents d'accueil rencontrés lors du projet d'évaluation de l'implantation de l'approche au Québec (Poirier et al., 2010).

Au-delà des gains qu'identifient les parents d'accueil, il est possible de voir plusieurs correspondances entre les facteurs de satisfaction dans leur rôle de parent d'accueil et les fondements et principes à la base de l'approche. Il est donc pertinent de pousser l'analyse un peu plus loin.¹²

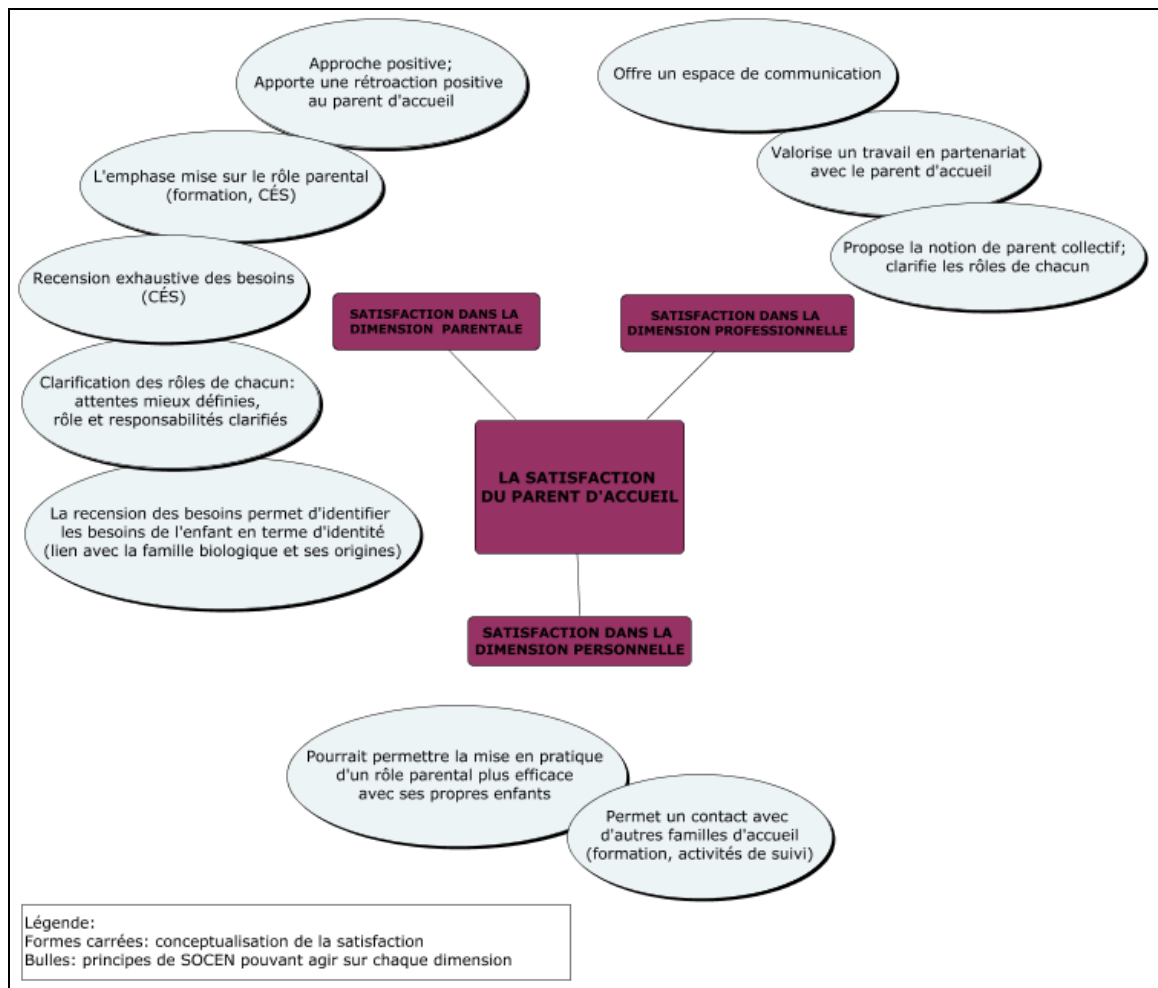
Considérant la satisfaction dans la dimension parentale du rôle de parent d'accueil, les parents nous ont parlé de deux sous-dimensions, soit le sentiment d'efficacité dans le rôle parental, et la capacité de créer un lien avec l'enfant. Or l'approche SOCEN peut agir sur certains facteurs liés à ces sous dimensions. Les éléments de l'approche qui ont le potentiel d'agir sur les différentes dimensions de la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle sont illustrés dans la figure 7.

D'abord, concernant le sentiment d'efficacité dans le rôle parental, la formation met une emphase importante sur le rôle parental. Pendant la formation, les dimensions importantes du rôle parental sont identifiées, et les composantes d'un rôle parental optimal sont présentées (ACJQ, 2011). Le CÉS fournit également des repères concrets sur la manière dont doit s'exercer le style parental. Comme le disent Lemay et

¹² Dans le cadre de mon travail, je suis accréditée comme formatrice pour l'approche SOCEN et je travaille à la coordination de l'approche dans un autre centre jeunesse. L'analyse réalisée afin de mettre en parallèle les facteurs de satisfaction des parents d'accueil et les fondements et principes de l'approche SOCEN sera probablement influencée par cet aspect de ma pratique professionnelle.

Ghazal (2009) dans le guide de l'intervenant : « L'utilisation du CÉS est en soi une méthode pédagogique, car elle permet de décrire aux intervenants, aux parents de famille d'accueil et aux enfants ce qu'on s'attend d'eux. Les critères d'un encadrement parental positif sont décrits en détail dans le CÉS » (p.68)

Figure 7 : Éléments de l'approche SOCEN susceptibles d'avoir une influence sur la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle.



Ensuite, le CÉS permet de faire une recension exhaustive des besoins de l'enfant et le plan d'intervention qui en découle permet d'établir avec clarté les rôles et responsabilités de chacun dans l'atteinte des objectifs (ACJQ, 2011). On peut penser qu'être ainsi guidé, de façon rigoureuse, contribue au sentiment d'efficacité du parent pour faire face aux difficultés de l'enfant. Ainsi l'approche SOCEN se base sur des

principes du modèle développemental, qui commande de mettre l'emphase sur les succès et les forces de l'enfant, afin de construire sur ce potentiel (Lemay & Ghazal, 2009). Or pour les parents d'accueil rencontrés, le fait de mettre en lumière les succès du jeune leur procure de la reconnaissance et alimente leur sentiment d'efficacité personnelle, ce qui alimente leur satisfaction.

Ces aspects semblent donc avoir le potentiel d'augmenter le sentiment d'efficacité du parent d'accueil dans son rôle parental. Or le rapport d'évaluation de l'approche SOCEN (Poirier et al., 2010) identifie une légère amélioration des pratiques parentales dans les familles d'accueil impliquées dans l'approche SOCEN : les pratiques parentales y sont légèrement plus positives et il y a une augmentation des activités partagées. Ceci vient donc appuyer le potentiel de l'approche pour contribuer au sentiment d'efficacité dans le rôle parental, ce qui par extension pourrait agir sur la satisfaction.

La deuxième sous-dimension de la satisfaction dans la dimension parentale du rôle s'intéresse à la création du lien entre le parent d'accueil et l'enfant placé. Vu sous cet angle, le fait que le CÉS amène le parent d'accueil à se centrer sur les besoins de l'enfant peut l'aider à mieux comprendre et à accepter certains aspects de la situation. Par exemple, si le CÉS révèle que la présence du parent d'origine répond à un besoin pour l'enfant alors que le parent d'accueil n'y voyait qu'un obstacle, cela peut l'amener à réfléchir et à adopter une attitude plus ouverte face à la situation. De même, certaines questions portent sur la relation parent-enfant et peuvent aider le parent d'accueil à adopter des attitudes qui favorisent une relation positive avec l'enfant. Ces différents aspects peuvent donc favoriser la satisfaction du parent d'accueil dans son rôle parental.

Concernant la dimension professionnelle du rôle, l'approche SOCEN propose également des principes qui pourraient être associés à une plus grande satisfaction des parents d'accueil. En effet, l'approche propose un travail en partenariat entre les intervenants et les parents d'accueil. Le principe de parent collectif est utilisé pour mettre en lumière l'importance de la collaboration entre les acteurs présents autour de l'enfant. Selon ce principe, lors d'une situation de placement, plusieurs adultes partagent une même responsabilité (conférée par l'État), soit celle d'assurer la sécurité et le développement de l'enfant. La responsabilité est partagée, mais les actions posées diffèrent d'un adulte à l'autre et sont complémentaires, d'où l'importance de

travailler en étroite collaboration pour que les tâches effectuées par chacun soient bien définies et pour que tous les besoins de l'enfant soient comblés. Cette vision pourrait contribuer à diminuer l'ambiguïté des rôles, qui est un facteur d'insatisfaction identifiés par plusieurs parents d'accueil rencontrés dans le cadre de la présente étude.

Aussi, le CÉS propose un espace de communication et de partage de l'information. Les conclusions de l'étude de Poirier et al. (2010) vont en ce sens : selon les parents d'accueil et les intervenants, l'approche SOCEN a permis un meilleur partage de l'information, et les parents d'accueil estiment qu'ils ont établi une meilleure relation avec les intervenants dans le cadre de l'application de l'approche.

Finalement, concernant la dimension personnelle de la satisfaction du parent d'accueil dans son rôle, aucun lien spécifique ne peut être établi jusqu'à maintenant entre l'approche et cette dimension. Tout de même, si des efforts réels sont consentis pour mettre en place des formations et des activités de suivi de l'approche, les familles d'accueil auront une possibilité de rencontrer d'autres familles d'accueil, et ainsi de développer leur réseau de soutien. On peut également penser qu'un parent d'accueil qui intègre de meilleures pratiques parentales pourrait les mettre en application avec ses propres enfants, ce qui pourrait avoir un impact positif sur l'équilibre familial. Ces liens demeurent toutefois à investiguer.

En résumé, à la lumière de la présente étude il apparaît que l'approche SOCEN a le potentiel d'agir positivement sur différents aspects de la dimension parentale et de la dimension professionnelle de la satisfaction du parent d'accueil dans son rôle. Toutefois, il semble que l'influence de l'approche SOCEN sur la dimension personnelle de la satisfaction demeure limitée.

CHAPITRE 6 Conclusion

Au moment d'amorcer cette recherche, les objectifs poursuivis étaient de mieux comprendre les facteurs qui influencent la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle. Un sous-objectif était de vérifier si l'implication des parents d'accueil dans l'approche S'occuper des enfants (SOCEN) était associée cette satisfaction.

Globalement, les parents d'accueil rencontrés se sont montrés satisfaits dans leur rôle. L'analyse des facteurs de satisfaction a fait ressortir trois dimensions essentielles pour décrire leur satisfaction dans leur rôle, soient les dimensions parentale, professionnelle et personnelle.

Concernant la dimension parentale, il ressort que le sentiment d'efficacité dans le rôle parental influence positivement la satisfaction. Ce sentiment d'efficacité dépend d'éléments à la fois objectifs et subjectifs. La nature objective des comportements de l'enfant (notamment si l'enfant a des comportements externalisés et fait des crises) peut amoindrir le sentiment d'efficacité. Toutefois, le comportement est indissociable de la perception subjective qu'en a le parent d'accueil. S'il se sent capable de faire face au comportement, le sentiment d'efficacité sera préservé, mais s'il se sent dépassé, le sentiment d'efficacité en sera amoindri.

La possibilité de créer un lien positif avec l'enfant influence aussi positivement la satisfaction. À ce sujet, la plupart des parents d'accueil rencontrés souhaitent développer un lien de nature filiale avec l'enfant, c'est-à-dire un lien où ils seront considérés comme les parents de l'enfant. Cette particularité est probablement due au fait que la grande majorité des parents interrogés accueillent des enfants dans le cadre de placements à long terme. Pour plusieurs parents, dont la motivation est de garder ces enfants jusqu'à leur majorité, voire pour la vie, se faire appeler papa ou maman est un élément satisfaisant, et à l'inverse, entrevoir que l'enfant pourrait retourner dans sa famille biologique est très insatisfaisant. En fait, la présence du parent biologique et l'anticipation du retour sont identifiés comme étant des obstacles à leur satisfaction. Par contre, un changement survient si l'ordonnance de placement à majorité est prononcée pour l'enfant qu'ils accueillent. En effet, à partir de ce moment, les parents d'accueil de l'échantillon se sont montrés ouverts à vivre une parentalité partagée avec le parent. L'exclusivité du lien ne semble pas être une nécessité pour eux, mais il importe que les positions de chacun sont établies clairement : les parents d'accueil souhaitent être dans

le rôle de premier plan (en tant que parent psychologique), et le parent biologique dans une position périphérique. En fait, la confirmation du placement de l'enfant dans leur famille jusqu'à la majorité et la clarification du rôle des parents d'origine sont associés à un plus grand sentiment de satisfaction.

La dimension professionnelle regroupe pour sa part trois sous-dimensions. La première concerne les relations de travail avec les intervenants : il semble qu'une relation empreinte de reconnaissance et offrant un soutien efficace concernant les comportements difficiles de l'enfant et les relations avec la famille biologique rendent les parents d'accueil plus satisfaits dans leur rôle. Ensuite, concernant la sous-dimension des enjeux organisationnels, les parents d'accueil mettent en lumière que leur rôle est mal défini : sont-ils des bénévoles ou des professionnels? Sont-ils des partenaires ou des exécutants? Plusieurs souhaiteraient être considérés comme des partenaires, c'est-à-dire être écoutés, respectés, consultés par les intervenants. Or plusieurs parents d'accueil disent être peu consultés et peu considérés dans les décisions qui concernent l'avenir de l'enfant, ce qui est insatisfaisant pour eux. La dernière sous-dimension concerne la reconnaissance sociale : les parents ont surtout souligné le manque de reconnaissance qu'ils perçoivent de la part de la population et des dirigeants, ce qui a un effet négatif sur leur satisfaction.

Les enjeux de reconnaissance sont apparus comme très importants pour les parents d'accueil. Dans leur discours, ils ont associé la reconnaissance à une plus grande satisfaction dans la dimension professionnelle de leur rôle, mais aussi dans la dimension parentale (être reconnu comme un bon parent d'accueil alimente le sentiment d'efficacité dans le rôle parental, ce qui a un effet positif sur la satisfaction) et la dimension personnelle (être reconnu comme un bon parent d'accueil peut contribuer à demeurer en équilibre personnel).

Finalement, la dimension personnelle a pris une importance particulière dans le discours des parents d'accueil rencontrés. Il semble que les difficultés personnelles et l'apparition de difficultés au sein du noyau familial aient une influence négative marquée sur la satisfaction du parent d'accueil. Ce thème était peu présent dans la littérature. Certains chercheurs font la réflexion que l'espace intime qu'est la famille devient un espace professionnel pour les familles d'accueil (Djaoui, 2012; Mundweiler-Le Navéaux, 2012). Pour les parents d'accueil rencontrés, il semble que l'équilibre qui règne dans leur famille soit une assise importante de la satisfaction dans leur rôle. La

présence d'un réseau de soutien influence aussi positivement la satisfaction dans leur rôle de parent d'accueil.

Parallèlement à ces trois dimensions, l'intérêt porté à l'approche SOCEN a davantage permis de saisir les enjeux d'implantation et de pérennité que les effets réels de l'approche sur la satisfaction des parents d'accueil. L'analyse a toutefois pu confirmer que les principes à la base de l'approche avaient le potentiel d'agir sur les facteurs de satisfaction. Par exemple, le partenariat, la centration sur les besoins de l'enfant et l'importance accordée aux compétences parentales sont en mesure de venir agir sur différents facteurs de satisfaction identifiés par les parents d'accueil rencontrés dans le cadre de cette étude.

Ces principales conclusions doivent être considérées à lumière de certaines limites du projet de recherche réalisé. La première limite concerne la taille de l'échantillon : seulement treize parents d'accueil ont été interrogés et ce, dans une seule région, ce qui limite la généralisation des résultats. La seconde limite, est liée à la nature de l'échantillon : il s'est avéré que douze des treize parents d'accueil exerçaient leur rôle auprès d'enfants placés à long terme dans leur famille. Cette particularité a permis de faire des réflexions intéressantes sur les familles d'accueil « long terme », toutefois, il est difficile de généraliser les résultats à d'autres types de familles d'accueil comme celles qui accueillent des enfants pour de plus courtes période de temps. Une troisième limite concerne la perspective choisie : cette recherche se limite au point de vue des parents d'accueil, et nous sommes d'avis que nous pourrions avoir un éclairage complémentaire sur la question de la satisfaction des parents d'accueil si nous nous intéressions également au point de vue des intervenants ressource et des intervenants des enfants. Finalement, concernant le choix du devis de recherche : nous avons choisi un devis transversal, permettant de faire un portrait à un moment précis de l'histoire des parents d'accueil rencontrés. Ce devis ne permet pas de rendre compte de l'évolution de la satisfaction des parents d'accueil au fil du temps, ce qui aurait pu être intéressant puisque la satisfaction est un concept dynamique.

Malgré ces quelques limites, les résultats obtenus permettent de soulever des pistes intéressantes pour l'intervention auprès des familles d'accueil et des enfants placés.

Concernant le recrutement et l'évaluation des familles d'accueil, le présent mémoire fait ressortir l'importance de bien saisir la motivation des futurs parents

d'accueil. Les résultats présentés ouvrent une fenêtre sur la réalité des parents d'accueil qui désirent accueillir les enfants à long terme : pour ces parents, la satisfaction est reliée à la possibilité de créer un lien de filiation avec l'enfant. Or le placement familial exige une parentalité multiple, où se côtoient parents d'accueil et parents biologiques. Il importe donc de bien questionner la capacité des futurs parents d'accueil à accepter cette parentalité multiple. Les parents qu'on ne juge pas en mesure de conjuguer avec ce type de parentalité non-exclusive devront être redirigés vers un projet visant l'adoption.

Par la suite, lors du jumelage, il sera nécessaire de considérer dans quel type de projet ils souhaitent s'inscrire. Confier un enfant à court terme à un parent qui désire un projet à long terme comporte certains risques. Le désir de créer un lien de filiation comporte des avantages, au sens où l'investissement affectif du parent d'accueil sera grand envers l'enfant. En contrepartie, si le parent désirant un lien filial devait voir l'enfant quitter après quelques mois, le deuil qu'il vivrait serait une grande épreuve, qui pourrait même entraîner la démission, si l'on se fie au discours des parents d'accueil de la présente étude. On ne peut donc pas écarter la question de la motivation de ces parents. Puisque recruter des parents d'accueil est difficile, il importe de faire tout en notre pouvoir pour favoriser la rétention des parents d'accueil que l'on accrédite.

Certaines recommandations peuvent également être faites pour le suivi de ces familles d'accueil. Concernant la dimension parentale, il serait important de développer la formation initiale et la formation continue pour les familles d'accueil. En effet, les parents rencontrés ont suivi certaines formations, mais l'arrivée de la LRR fait en sorte que l'offre de formation sera complètement restructurée puisque les formations relèveront des associations représentatives. Selon le discours des parents d'accueil rencontrés, deux thèmes sont à prioriser: (1) la façon de prévenir et de gérer les comportements externalisés des enfants et les crises (2) la mise en œuvre du projet de vie pour un enfant et les enjeux qui s'y relient (la présence des parents biologiques, les étapes légales, les enjeux relationnels). Il serait également pertinent d'impliquer les parents d'accueil dans l'approche SOCEN avec plus de constance puisque l'approche vise notamment le développement des compétences parentales et une réponse plus efficace aux besoins de l'enfant, ce qui améliorera sans doute la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle.

Au-delà de la formation, un l'accompagnement constant et personnalisé doit également être offert aux familles qui accueillent l'enfant dans le cadre d'un projet à long terme et ce, afin de favoriser la création d'un sentiment de filiation qui puisse laisser un espace aux parents biologiques. Si les enjeux symboliques peuvent être abordés en formation, l'accompagnement concret pour faire face aux crises qui peuvent survenir suite aux contacts entre l'enfant et son parent biologique sont incontournables. Quoi faire? Quoi dire à l'enfant? Comment expliquer la situation? Comment ne pas nourrir le conflit de loyauté? Il est essentiel d'accompagner ces parents d'accueil pour que leurs gestes, à tout le moins, n'alimentent pas les crises.

Concernant la dimension professionnelle, malgré le fait que la reconnaissance soit un enjeu nommé dans les études depuis de nombreuses années, il semble qu'il soit encore nécessaire de sensibiliser les intervenants et les organisations à cette question. Selon les parents rencontrés, il faut encore davantage souligner les bons coups, être plus transparents; il faut aussi rétablir un équilibre dans les rapports de pouvoir. L'approche SOCEN pourrait ici être une solution à mettre en place. Elle commande aux intervenants et aux organisations de travailler en partenariat, et elle valorise une approche positive où l'accent est mis sur les forces et où l'on souligne les succès. Elle offre également un espace de communication où le parent d'accueil peut être entendu. Dans la logique proposée par SOCEN, les intervenants devraient aussi développer le réflexe d'inviter les familles d'accueil aux discussions importantes concernant le choix du projet de vie pour l'enfant.

La LRR apportera aussi certaines améliorations pouvant augmenter la satisfaction des parents d'accueil dans la dimension professionnelle de leur rôle. Par exemple, les parents d'accueil seront représentés lors des processus de plainte et d'enquête, ce qui devrait rétablir une plus grande transparence dans ce processus. De ce fait, les services attendus de la part de la famille d'accueil seront plus clairs, ce qui contribuera à mieux définir les rôles de chacun. La satisfaction des parents d'accueil en lien avec ces facteurs devrait donc s'améliorer.

Concernant la dimension personnelle, le présent projet souligne l'importance de s'intéresser davantage à l'équilibre personnel et familial dans le cadre du suivi des familles d'accueil, car cet équilibre est la base de la satisfaction des parents d'accueil. Il serait souhaitable d'inclure systématiquement dans le suivi des familles d'accueil des questions sur leur équilibre familial et personnel. Par exemple, un suivi devrait être fait

concernant l'équilibre dans le couple, la contribution des deux conjoints au projet, les relations entre les enfants, tant ceux du parent d'accueil que ceux placés, le bien-être des enfants du parent d'accueil. En ce moment, on tient compte de ces aspects lors de l'évaluation initiale, mais pas systématiquement lors du suivi des familles d'accueil. À ce propos, la LRR propose que la collaboration entre l'établissement et le parent d'accueil soient tournés vers la réponse au besoin de l'enfant. Par contre, à la lumière du discours des parents d'accueil rencontrés dans la présente étude, les différents partis impliqués (gouvernement, établissement, associations représentatives) devront reconnaître que les aspects touchant l'équilibre personnel et familial ne sont pas qu'intimes, ils sont aussi fortement liés à l'exercice du rôle professionnel de parent d'accueil. Il faut s'y intéresser car ces aspects seront en mesure d'améliorer la satisfaction des parents d'accueil, mais aussi parce qu'un parent d'accueil en déséquilibre n'est pas aussi disponible à répondre aux besoins de l'enfant placé.

Au-delà de ces recommandations concrètes, une réflexion en profondeur sur le sens de l'accueil familial dans notre société s'impose. L'accueil familial est souvent le type d'hébergement choisi lorsqu'on retire un enfant de son milieu. Paradoxalement, les enfants placés ont rarement été la priorité des intervenants et des organisations. La fréquence d'intervention y est moins grande que dans d'autres dossiers car on juge que les enfants ne sont plus en danger imminent. Ici comme ailleurs, les lourdes charges de cas et les ressources limitées mènent à des fluctuations de la qualité du soutien offert, et conséquemment à cela, les parents d'accueil se sentent mal soutenus (Maclay, Bunce, & Purves, 2006; Triseliotis et al., 2000). En plus de ces difficultés structurelles, des intervenants rencontrés dans le cadre d'une étude irlandaise affirment manquer de formation et de préparation pour travailler adéquatement avec les parents d'accueil, et 90% jugent allouer insuffisamment de temps aux placements en famille d'accueil (Sheldon, 2004). Le discours des parents d'accueil de la présente étude révèle une réalité similaire.

Or les choses pourraient être sur le point de changer. La LRR a été adoptée dans le but d'apporter des solutions au manque de reconnaissance dont souffrent les parents d'accueil et dans le but d'assurer plus de rigueur dans les services aux enfants placés. En parallèle, la mise en place de l'approche SOCEN, qui devrait être déployée à plus large échelle d'ici 2017, pourrait améliorer la relation de partenariat entre les intervenants et les parents d'accueil et assurer une meilleure réponse aux besoins des

enfants placés. La satisfaction des parents d'accueil pourrait donc s'en trouver améliorée, de même que les services aux enfants.

Toutefois, rien n'est acquis. D'une part, la participation des parents rencontrés à l'approche SOCEN montre que le déploiement de l'approche rencontre des défis importants. Pour bénéficier des bienfaits de l'approche SOCEN, il faudra qu'elle soit véritablement priorisée et que les ressources nécessaires soient mobilisées pour qu'elle soit intégrée dans les pratiques. D'autre part, si la LRR permet d'espérer une amélioration concernant les enjeux de reconnaissance des parents d'accueil, elle comporte également certains risques de dérive. Il y a un danger que s'installe une dynamique de confrontation entre les associations représentatives et les centres jeunesse. Aussi, il est fort possible que la LRR ait pour conséquence d'attirer de plus en plus de postulants qui considéreront l'accueil familial comme un métier. La pratique des intervenants travaillant auprès des familles d'accueil risque également de se transformer : la dimension professionnelle risque de prendre de plus en plus de place, mais est-ce que ce sera au détriment des dimensions relationnelle et familiale? Qu'en sera-t-il alors de la satisfaction des parents d'accueil?

Ces réflexions font ressortir des perspectives d'avenir intéressantes à poursuivre dans le cadre de travaux de recherche.

Dans un premier temps, il serait intéressant de refaire cette étude avec un plus grand nombre de parents d'accueil afin de valider si les trois composantes de la satisfaction mentionnée par les participants de la présente étude peuvent être généralisées.

Il serait également intéressant de refaire un projet semblable mais avec différents types de famille d'accueil (court terme, régulière, banque mixte). Cela permettrait de saisir si les différentes composantes de la satisfaction ont le même poids pour tous les types de parent d'accueil. Par exemple, on peut croire que les facteurs de satisfaction reliés au lien entre le parent d'accueil et l'enfant placé ont moins de poids pour les parents d'accueil court terme et qu'à l'inverse ils ont plus de poids pour les parents d'accueil banque mixte. Ces hypothèses mériteraient d'être vérifiées car cela peut avoir une influence sur la façon de travailler auprès de ces parents d'accueil.

Travailler avec un plus grand échantillon permettrait aussi de voir si une typologie des parents d'accueil peut se dégager et ce, en mettant en lien la cote de satisfaction de 1 à 10 et les facteurs de satisfaction identifiés. Dans le cadre de la

présente étude, un portrait semblait se dessiner pour les parents d'accueil les plus insatisfaits. Par exemple, ils étaient souvent sans conjoint, aux prises avec plus de problèmes de santé ou de problèmes personnels, et avaient un niveau de scolarité plus faible que la moyenne des parents d'accueil. Toutefois, vu le petit échantillon en présence, il n'a pas été possible de trouver réponse à ce questionnement. Un plus grand échantillon permettrait peut-être de dégager une typologie et les enjeux propres aux différents types de parents d'accueil, afin de mieux cibler les interventions à privilégier auprès d'eux.

Une fois les dimensions confrontées à un plus grand échantillon et aux différents types de familles d'accueil, il serait pertinent de développer un outil de mesure inspiré de ces dimensions et de le valider. Un tel outil pourrait être intéressant pour aider les intervenants dans le choix des actions à poser pour améliorer la satisfaction des parents d'accueil, ce qui pourrait à la fois améliorer la qualité des services offerts aux enfants placés et favoriser une meilleure rétention des parents d'accueil actifs.

Dans un deuxième temps, comme la satisfaction n'est pas un phénomène statique, il serait intéressant de faire une étude longitudinale afin de saisir comment évolue la satisfaction des parents d'accueil dans le temps, et quels sont les événements qui marquent cette évolution.

D'autre part, comme le projet s'est effectué dans un contexte de changement des pratiques, il serait intéressant de refaire le même projet dans quelques années, afin de mesurer les effets de la LRR sur la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle. En effet, la Loi modifiera considérablement les conditions de travail des parents d'accueil ce qui aura vraisemblablement un effet sur leur satisfaction. Par exemple, la Loi pourrait apporter plus de satisfaction dans la sphère professionnelle, sphère à laquelle une grande attention est portée, mais les sphères personnelles et parentales pourraient être oubliées, et la satisfaction dans ces domaines pourrait s'en trouver diminuée. Ces hypothèses mériteront d'être explorées afin de bien mesurer les effets de cette nouvelle loi, qui entraînera des changements de pratique majeurs.

Les chercheurs et intervenants s'intéressant à l'accueil familial défendent depuis déjà longtemps que le rôle de parent d'accueil est complexe et rempli de défis. Les résultats de la présente étude s'ajoute à leur voix. Avec les changements en cours (la mise en application de la LRR et l'implantation de SOCEN), il faudra redoubler d'effort

pour que ces changements se fassent avec humanisme et sensibilité à l'égard des parents d'accueil, qui relèvent au quotidien des défis extraordinaires. Ils méritent à tout le moins qu'on tente de leur faire vivre l'expérience la plus positive possible, car s'occuper des parents d'accueil et s'assurer qu'ils soient satisfaits dans leur rôle, c'est aussi fournir aux enfants placés des parents d'accueil plus disponibles à prendre soin d'eux.

Sources bibliographiques

- Association des centres jeunesse du Québec. (ACJQ, 2012). *Un enfant, des parents au coeur de l'intervention : Bilan des directeurs de la protection de la jeunesse*. Repéré à http://www.acjq.qc.ca/public/a14178bc-45b5-4a12-b27e-38017be2da39/mes_documents/bilans/acj1203_bilan_2012.pdf.
- ACJQ (2011). *Formation SOCEN : Manuel du formateur*. Montréal : Document inédit.
- Bartlett, J. N. (2009). *Negative Mood Regulation Expectancies, Parenting Hassles, Parenting Satisfaction, and Distress in Foster Mothers*. Fullerton, CA: California State University.
- Berube, M.S. (1983), *The American heritage dictionary*, New-York: Dell Publishing.
- Brown, J., & Calder, P. (1999). Concept-mapping the challenges faced by foster parents. *Children and Youth Services Review*, 21(6), 481-495.
- Brown, J., & Calder, P. (2000). Concept mapping the needs of foster parents. *Child Welfare*, 79(6), 729-746.
- Casey Family Programs (2000). *Lighting the way: attracting and supporting foster families*. Seattle, WA: à compte d'auteur.
- Cashen, C. A. (2003). Foster Parent Satisfaction in Nova Scotia. *Canadian Social Work*, 5(1), 138-150.
- Cooley, M. E., & Petren, R. E. (2011). Foster parent perceptions of competency: Implications for foster parent training. *Children and Youth Services Review*, 33(10), 1968-1974.
- Daniel, E. (2011). Gentle iron will: Foster parents' perspectives. *Children and Youth Services Review*, 33(6), 910-917.
- Delfabbro, P., Taplin, J., & Bentham, Y. (2002). Is It Worthwhile? Motivational Factors and Perceived Difficulties of Foster Caring in South Australia. *Adoption & Fostering*, 26(2), 28-37.
- Denby, R., Rindfleisch, N., & Bean, G. (1999). Predictors of foster parents' satisfaction and intent to continue to foster. *Child Abuse & Neglect*, 23(3), 287-303.
- Djaoui, E. (2012). Le paradoxe du métier d'assistante maternelle : quand l'intime devient espace et instrument professionnels. *VST-Vie sociale et traitements*, 4(116), 31-39.
- Drolet, M., & Sauvé-Kobylecki, M. (2007). Analyse de l'implantation de l'approche S'occuper des enfants : Pour donner parole aux jeunes placés en familles d'accueil. *Service social*, 53(1), 25-39.
- Egelund, T., & Lausten, M. (2009). Prevalence of mental health problems among children placed in out of home care in Denmark. *Child & Family Social Work*, 14(2), 156-165.
- Euillet, S., & Zaouche-Gaudron, C. (2007). Assistants familiaux : une parentalité d'accueil? *Pratiques psychologiques*, 13(3), 365-375.
- Euillet, S., Zaouche-Gaudron, C., & Ricaud-Droisy, H. (2007, août). *L'identité professionnelle des assistants familiaux*. Communication présentée au Congrès international de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF), Strasbourg, France. Récupéré à http://www.congresintaref.org/actes_pdf/AREF2007_Severine_EUILLET_249.pdf
- Fees, B. S., Stockdale, D. F., Crase, S. J., Riggins-caspers, K., Yates, A. M., Lekies, K. S. et al. (1998). Satisfaction with foster parenting: Assessment one year after training. *Children and Youth Services Review*, 20(4), 347-363.

- Ford, T., Vostanis, P., Meltzer, H., & Goodman, R. (2007). Psychiatric disorder among British children looked after by local authorities: comparison with children living in private households. *The British Journal of Psychiatry*, 190(4), 319-325.
- Fortin, M.-F., Côté, J., & Filion, F. (2006). *Fondements et étapes du processus de recherche*. Montréal : Chenelière éducation.
- 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 et modifiant diverses dispositions législatives, 49 C.F.R. (2009).
- Gouvernement du Québec. (1979). Loi sur la protection de la jeunesse.
- Groupe de travail sur la politique de placement en famille d'accueil. (2000). *Familles d'accueil et intervention jeunesse : analyse de la politique de placement en ressource de type familial*. Beauport : Centre jeunesse de Québec.
- Groulx, L.-H. (1997). Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale. Dans J. Poupart, J. P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayers et A. P. Piers (dir.), *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 55-84), Boucherville : Gaëtan Morin.
- Hendrix, S. K., & Ford, J. (2003). Hardiness of foster families and the intent to continue to Foster. *Journal of Family Social Work*, 7(2), 25-34.
- Hudson, P., & Levasseur, K. (2002). Supporting Foster Parents: Caring Voices. *Child Welfare*, 81(6), 853-877.
- Joyal, R. (2006). Parenté, parentalité et filiation. Des questions cruciales pour l'avenir de nos enfants et de nos sociétés. *Enfances, Familles, Générations*, 5, 1-16. DOI: 10.7202/015778ar
- Kinard, E.M. (2001). Perceived and actual academic competence in maltreated children. *Child Abuse & Neglect*, 25(1), 33-45.
- Larin, J. (1995). L'exercice des fonctions liées aux services « ressources » : Bilan et perspectives, Montréal, Les centres jeunesse de Montréal (Direction des services psychosociaux).
- Lemay, R., & Ghazal, H. (2009). *S'occuper des enfants : Guide de l'intervenant*. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.
- MacGregor, T. E., Rodger, S., Cummings, A. L., & Leschied, A. W. (2006). The needs of foster parents: a qualitative study of motivation, support, and retention. *Qualitative Social Work*, 5(3), 351-368.
- Maclay, F., Bunce, M., & Purves, D. G. (2006). Surviving the System as a Foster Carer. *Adoption & Fostering*, 30(1), 29-38.
- McMillen, J. C., Zima, B. T., Scott, L. D., Auslander, W. F., Munson, M. R., Ollie, M. T., et al. (2005). Prevalence of psychiatric disorders among older youths in the foster care system. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 44(1), 88-95.
- Ministère de la santé et des services sociaux. (MSSS, 2003). *Guide d'orientation de la pratique professionnelle auprès des ressources de type familial*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Mundweiler-Le Navéaux, O. (2012). Entre sphère professionnelle, sphère familiale et sphère intime : les assistants familiaux. *VST-Vie sociale et traitements*, 4(116), 45-54.
- Neyrand, G. (2005). La parentalité d'accueil. *Dialogue*, 1(167), 7-16.
- Neyrand, G. (2007). La parentalité comme dispositif : mise en perspective des rapports familiaux et de la filiation. *Recherches familiales*, 1(4), 71-88.
- Ouellette, F.-R. (2000). Parenté et adoption. *Sociétés contemporaines*, 38(1), 49-65.

- Pagé, G. (2012). *Mieux comprendre le sentiment de filiation chez les parents qui accueillent un enfant en vue de l'adopter par le biais du programme québécois Banque-Mixte*. Montréal : Université de Montréal.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Pecora, P. J., Kessler, R. C., O'Brien, K., White, C. R., Williams, J., Hiripi, E., et al. (2006). Educational and employment outcomes of adults formerly placed in foster care: Results from the Northwest Foster Care Alumni Study. *Children and Youth Services Review*, 28(12), 1459-1481.
- Poirier, M.-A., Simard, M.-C., Dumont, R., et Richard, A.-M. (2005). L'approche S'occuper des enfants (SOCEN) : une initiative visant le développement des enfants placés en famille d'accueil. *Intervention*, 123(8), 28-36.
- Poirier, M.-A., Simard, M.-C., Decaluwe, B., Chamberland, C., & Normandeau, S. (2010). *Rapport final du projet S'occuper des enfants au Québec (SOCEN) : stratégie nationale de prévention du crime du gouvernement du Canada*.
- Poirier, M.-A., Simard, M.-C., Noël, V., & Decaluwe, B. (2011). The Looking After Children Approach in Quebec: An Evaluation of the Experience of Youth, Caseworkers and Foster Parents. Dans Kufeldt, K. et McKenzie, B. (dir.). *Child Welfare, Connecting Research, Policy and Practice* (2^e éd., p. 473-485). Waterloo, Ontario: Wilfrid Laurier University Press.
- Poupart, J. (1997). L'entretien de type qualitatif: considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques. Dans J. Poupart, J. P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayers et A. P. Piers (dir.), *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 173-209), Boucherville : Gaëtan Morin.
- Rey, A., & Rey-Debove, J. (Dir.). (2012). *Le Petit Robert 2013*, Paris : Le Robert.
- Rhodes, K. W., Orme, J. G., & Buehler, C. (2001). A comparison of family foster parents who quit, consider quitting, and plan to continue fostering. *The Social Service Review*, 75(1), 84-114.
- Rhodes, K. W., Orme, J. G., Cox, M. E., & Buehler, C. (2003). Foster Family Resources, Psychosocial Functioning, and Retention. *Social Work Research*, 27(3), 135-150.
- Rindfleisch, N., Bean, G., & Denby, R. (1998). Why foster parents continue and cease to foster. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 25(1), 5-24.
- Rodger, S., Cummings, A., & Leschied, A. W. (2006). Who is caring for our most vulnerable children? The motivation to foster in child welfare. *Child Abuse & Neglect*, 30(10), 1129-1142.
- Rosenwald, M., & Bronstein, L. (2008). Foster parents speak: Preferred characteristics of foster children and experiences in the role of foster parent. *Journal of Family Social Work*, 11(3), 287-302.
- Sanchirico, A., Lau, W. J., Jablonka, K., & Russell, S. J. (1998). Foster parent involvement in service planning: Does it increase job satisfaction? *Children & Youth Services Review*, 20(4), 325-346.
- Savoie-Zajc, L. (2003). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (dir.). *Recherche en sciences sociales : de la problématique à la collecte des données* (4^e éd., p. 293-316). Ste-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Sempik, J., Ward, H., & Darker, I. (2008). Emotional and behavioural difficulties of children and young people at entry into care. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 13(2), 221-233.

- Sheldon, J. (2002). 'A Word in Your Ear': A Study of Foster Carers' Attitudes to Recommending Fostering to Others. *Child Care in Practice*, 8(1), 19-34.
- Sheldon, J. (2004). "We Need to Talk": A Study of Working Relationships between Field Social Workers and Foster Link Social Workers in Northern Ireland. *Child Care in Practice*, 10(1), 20-38.
- Sinclair, I., Gibbs, I., & Wilson, K. (2004). *Foster carers : why they stay and why they leave*. (1st American pbk.^e éd.). London, Angleterre ; New York: Jessica Kingsley Publishers.
- Triseliotis, J. P., Borland, M., & Hill, M. (2000). *Delivering foster care*. London: British Agencies for Adoption and Fostering.
- Turcotte, D.-U. L., Hélie, S., & Drapeau, S. (2011). *Les impacts de la nouvelle Loi de la protection de la jeunesse: un premier bilan*. Québec : Centre de recherche JEFAR.
- Turcotte, D., Dionne, E., & Cloutier, R. (2008). Le recrutement et la rétention des familles d'accueil : un défi pour les organismes d'aide à l'enfance. *Canadian Social Work/Travail social canadien*, 10(1), 64-84.
- Vacca, James S. (2008). Breaking the cycle of academic failure for foster children – What can the schools do to help? *Children & Youth Service Review*, 30(9), 1081-1087.
- Whenan, R., Oxlad, M., & Lushington, K. (2009). Factors associated with foster carer well-being, satisfaction and intention to continue providing out-of-home care. *Children & Youth Services Review*, 31(7), 752-760.
- Wilson, K., Sinclair, I., & Gibbs, I. (2000). The Trouble with Foster Care: The Impact of Stressful "Events" on Foster Carers. *The British Journal of Social Work*, 30(2), 193-209.

Annexes

ANNEXE 1 Synthèse des études recensées

Auteurs	Pays	Année	Objectif de l'étude	N	Méthodologie
Bartlett, J. N.	ÉU (Californie)	2009	Mettre en lien les comportements difficiles des enfants placés et la satisfaction des parents d'accueil.	57	Devis quantitatif : Questionnaires remplis en ligne Outils utilisés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Negative mood regulation scale</i>; ▪ <i>Parenting daily hassles scale</i>; ▪ <i>Brief symptom inventory</i>; ▪ <i>Satisfaction with parenting scale</i>; ▪ <i>Questionnaire maison/données démographiques</i>.
Brown, J. Calder, P.	CAN (Alberta)	1999	Comprendre la réention en identifiant les facteurs de démission des parents d'accueil	49 (entrevues téléphoniques) 15 (exercice de carte conceptuelle)	Devis qualitatif : Entrevues téléphonique et exercice de <i>concept mapping</i> (rencontre avec des parents d'accueil pour créer une carte conceptuelle des défis pouvant mener à la démission)
Brown, J. Calder, P.	CAN (Alberta)	2000	Comprendre ce dont les parents d'accueil ont besoin pour bien jouer leur rôle.	49 (entrevues téléphoniques) 15 (exercice de carte conceptuelle)	Devis qualitatif : Entrevues téléphonique et exercice de <i>concept mapping</i> (rencontre avec des parents d'accueil pour créer une carte conceptuelle des besoins)

Cashen, C.A.	CAN (Nouvelle-Écosse)	2003	Comprendre les facteurs qui ont un impact sur la satisfaction	341 (questionnaire) 18 (entrevues téléphoniques avec FA) 4 (entrevues téléphoniques avec intervenants ressource)	Devis mixte : Questionnaire maison et Entrevues téléphoniques Thèmes abordés « <i>Job satisfaction</i> » : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La relation avec l'Agence ▪ La récompense intrinsèque : adéquation avec les valeurs ▪ Les conditions de travail, exigences, et disponibilités des ressources ▪ La récompense extrinsèque : paye et statut social
Cooley, M. E. Petren, R. E.	ÉU (Floride)	2011	Comprendre l'effet de la formation initiale sur le sentiment de compétence du parent d'accueil et sur son expérience	23	Devis mixte : Questionnaire maison répondu en ligne, comprenant des questions avec échelle de Likert et questions à développement Thèmes abordés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'effet de la formation pré-service; opinion sur la formation ▪ Le sentiment de compétence dans divers aspect du rôle de parent d'accueil
Daniel, E.	CAN	2011	Mieux comprendre les facteurs associés à la satisfaction du parent d'accueil : joies, défis, frustrations, moments difficiles.	8	Devis qualitatif : Entrevues téléphoniques Thèmes abordés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les mythes et incompréhensions autour du rôle de parent d'accueil ▪ La motivation ▪ Les joies et défis ▪ Les conseils aux futurs parents d'accueil ▪ Les éléments favorisant l'engagement dans le rôle

Delfabbro, P. Taplin, J. Bentham, Y.	Australie	2002	Faire un portrait de la motivation des parents d'accueil et des problèmes rencontrés par ces derniers.	48	Devis quantitatif: Questionnaire maison rempli par la poste Thèmes abordés : ▪ Les motivations ▪ Les problèmes rencontrés
Denby, R. Rindfleisch, N. Bean, G.	ÉU (Ohio)	1999	Comprendre les facteurs qui influencent la satisfaction et l' intention de poursuivre	539 actives	Devis quantitatif : Outil créé dans le cadre du projet de recherche: <i>Foster Parent Satisfaction Survey (FPSS)</i> Thèmes abordés : ▪ La motivation ▪ Le stress, le soutien et la satisfaction ▪ L'expérience avec l'Agence ▪ <i>La formation</i> ▪ <i>L'opinion sur le rôle de parent d'accueil</i>
Fees, B. S. Stockdale, D. F. Cruse, S. J. Riggins- Caspers, K. Yates, A. M. Lekies, K. S. Gillis-Arnold, R.	ÉU (Iowa)	1998	Comprendre le lien entre la satisfaction et la formation pré-service	48	Devis quantitatif : Questionnaire postal en deux temps : avant la formation initiale et un an plus tard Outil utilisé : ▪ <i>Satisfaction with foster parenting inventory (SFPI)</i>
Hendrix, S. K. Ford, J.	ÉU	2003	Mettre en lien la persévérance (<i>hardiness</i>) des parents d'accueil et la rétenion	82	Devis quantitatif: Questionnaire rempli par la poste Outils utilisés : ▪ <i>Family Hardiness Index (FHI)</i> ▪ Question unique sur l'intention de poursuivre

Hudson, P. Levasseur, K.	CAN (Ontario)	2002	Comprendre les besoins des parents d'accueil en terme de soutien.	66 FA + 10 intervenants (informateurs clé)	Devis quantitatif : Questionnaire maison rempli par la poste Thème abordé : ▪ Le soutien nécessaire aux parents d'accueil pour bien jouer leur rôle
MacGregor, T.E. Rodger, S. Cummings, A.L. Leschied, A.W.	CAN (Ontario)	2006	Comprendre la motivation , les besoins en terme de soutien et les facteurs de rétention des parents d'accueil.	54	Devis qualitatif : Neuf <i>focus group</i> Thèmes abordés : ▪ La motivation et engagement actuel ▪ Le soutien de l'Agence ▪ Les stratégies pour améliorer la rétention
Rhodes, K. W. Orme, J. G. Buehler, C.	ÉU (Tennessee)	2001	Comprendre les facteurs associés à la rétention des familles d'accueil.	193 prévoient continuer 59 prévoient arrêter 265 ont démissionné	Devis quantitatif : Questionnaire postal; questions tirées du <i>National survey of current and former foster parents</i> L'objectif est de comparer 3 groupes de FA : (1) qui ont quitté, (2) qui prévoient quitter, et (3) qui prévoient continuer Thèmes abordés : ▪ Les raisons de quitter ▪ La formation ▪ Les besoins en terme de services et de soutien

Rhodes, K. W. Orme, J. G. Cox, M. E. Buehler, C.	ÉU (Tennessee)	2003	Comprendre l'effet des ressources familiales disponibles sur la réretention	131	Devis quantitatif : Questionnaire maison rempli par la poste Thème abordés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les ressources familiales, questionnaire rempli lors de la formation initiale ▪ La rétention (ressource active ou fermée), notée six mois après la formation ▪ L'intention de continuer, notée six mois après la formation
Rindfleisch, N. Bean, G. Denby, R.	ÉU (Ohio)	1998	Identifier les facteurs qui influencent la rétention dans le rôle de parent d'accueil	539 actives 265 fermées	Devis quantitatif: Outil créé dans le cadre du projet de recherche : <i>Foster Parent Satisfaction Survey (FPSS)</i> Thèmes abordés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La motivation ▪ Les raison d'arrêter ▪ La relation avec l'Agence ▪ L'opinion sur le rôle de parent d'accueil ▪ La formation ▪ La charge de travail, le soutien
Rodger, S. Cummings, A. Leschied, A. W.	CAN (Ontario)	2006	Comprendre les facteurs qui influencent la satisfaction et l'intention des parents d'accueil de continuer	652	Devis quantitatif : Outil utilisé : <i>Foster Parent Satisfaction Survey (FPSS)</i> Autres thèmes abordés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La motivation ▪ L'intention de continuer

Rosenwald, M. Bronstein, L.	ÉU (New-York)	2008	Mettre en lien les préférences du parent d'accueil en terme de caractéristiques de l'enfant placé et l'expérience du parent d'accueil	13	Devis qualitatif : <i>Focus group</i> Thèmes abordés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les caractéristiques de l'enfant placé ▪ La reconnaissance ▪ Le partenariat ▪ Problèmes rencontrés ▪ Les bénéfices tirés du <i>focus group</i>
Sanchirico, A. Lau, W. J. Jablonka, K. Russell, S. J.	ÉU (N-Y)	1998	Comprendre le lien entre la satisfaction et l'implication dans la planification des services	1160	Devis quantitatif : Questionnaire maison rempli par la poste Thèmes abordés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La satisfaction ▪ L'implication dans planification des services
Sheldon, J.	UK	2002	Comprendre la satisfaction sous l'angle des raisons pour recommander à d'autres de devenir parent d'accueil.	82 Questionnaires 10 Entrevues (5 recommandent; 5 ne recommandent pas)	Devis mixte : Questionnaire par la poste Thèmes abordés : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Est-ce qu'ils recommandent à leur entourage de devenir famille d'accueil? ▪ Pourquoi? Entrevues face à face afin d'approfondir ces thèmes

Wilson, K. Sinclair, I. Gibbs, I.	UK	2000	Documenter les expériences négatives vécues par les parents d'accueil; comprendre l'impact des événements stressant sur la santé mentale, sur la satisfaction et l'intention de poursuivre du parent d'accueil	944	Devis mixte : Questionnaire postal : Questions sur les événements stressant (espace pour les commentaires pour le volet qualitatif) <i>General Health questionnaire</i> Question unique sur la satisfaction retirée du fait d'être parent d'accueil Question unique sur l'intention de continuer
Sinclair, I. Gibbs, I. Wilson, K.	UK	2004	Comprendre les facteurs de rétenion des familles d'accueil	652 Questionnaire 54 <i>Focus group</i>	Devis mixte : Questionnaire maison rempli par la poste et <i>focus group</i> Thèmes abordés : ▪ Les défis et satisfactions ▪ Les événements stressants ▪ Le soutien formel et informel ▪ La rétenion
Whenan, R. Oxlad, M. Lushington, K.	Australie	2009	Comprendre les facteurs qui sont liés au bien-être du parent d'accueil, à sa satisfaction et à son intention de continuer .	58	Devis quantitatif : Questionnaires remplis par la poste Outils de mesure : ▪ <i>Strengths and difficulties questionnaire</i> ▪ <i>Difficult behavior self efficacy scale</i> ▪ <i>Child-parent relationship scale</i> ▪ <i>Depression anxiety stress scale</i> ▪ <i>Satisfaction with fostering inventory</i> ▪ Question unique sur l'intention de continuer



Montréal, le 8 juillet 2011.

Objet :
Projet de recherche sur la satisfaction des parents d'accueil au Québec

Bonjour à vous!

Je vous contacte aujourd'hui pour vous mettre au courant qu'un projet de recherche se déroulera sous peu au centre jeunesse XXX. Ce projet de recherche, que je pilote dans le cadre de mes études de maîtrise en service social à l'Université de Montréal, portera sur la satisfaction des familles d'accueil dans leur rôle.

Peut-être savez vous que le réseau québécois des familles d'accueil est en ce moment confronté à certaines difficultés. En effet, les recherches récentes nous ont démontré qu'au Québec, comme ailleurs dans le monde, nous avons des difficultés à recruter de nouvelles familles d'accueil. Aussi, il est démontré qu'un nombre important de familles d'accueil actives vivent des difficultés en lien avec leur rôle. Parfois, ces difficultés sont si importantes qu'elles mènent les familles d'accueil jusqu'à la démission. Ceci a pour résultat que tant les chercheurs que les intervenants s'interrogent sur la façon d'améliorer la qualité de l'expérience des parents d'accueil.

Le présent projet de recherche va dans ce sens. Il a pour objectif de développer une meilleure compréhension de la satisfaction des parents d'accueil. C'est donc à vous, parents d'accueil, que nous nous adressons : nous souhaitons vous rencontrer pour connaître votre point de vue.

Votre participation au projet de recherche consisterait en une entrevue en personne, en individuel, d'une durée d'environ 90 minutes. Advenant votre participation, vous recevrez un dédommagement de 20\$ pour le temps investi dans l'entrevue.

Dans les prochains jours, je vous contacterai pour vous expliquer avec plus de précision en quoi consisterait votre participation à ce projet de recherche.

Sachez que vous êtes libres d'y participer ou non et que, si vous acceptez d'y participer, vous pouvez vous retirer de cette démarche à tout moment sans que cela ne vous cause préjudice dans les services que vous recevez ou que vous recevrez dans le futur en tant que famille d'accueil.

Si vous avez des questions, vous pouvez me contacter via le numéro de boîte vocale indiquée ci-bas. Je vous retournerai votre appel dans les plus brefs délais. Vous pouvez également communiquer avec madame Marie-Andrée Poirier, directrice de recherche pour le projet et professeure à l'Université de Montréal.

Merci de l'attention que vous portez à cette demande et veuillez agréer nos sentiments les plus distingués.

Chercheure responsable du projet

Marie-Pierre Joly

Candidate à la Maîtrise en service social - Université de Montréal

Numéro de boîte vocale : (XXX) XXX-XXXX

Directrice de recherche

Marie-Andrée Poirier

Professeure à l'École de service social - Université de Montréal

Numéro de téléphone : (XXX) XXX-XXXX

Marie-Pierre Joly

ANNEXE 3 Contact téléphonique – Verbatim

Bonjour!

Mon nom est Marie-Pierre Joly. Vous avez reçu une lettre récemment vous avisant qu'un projet de recherche sur la satisfaction des parents d'accueil allait débiter dans votre centre jeunesse. C'est moi qui suis la chercheuse responsable de ce projet de recherche, en fait, comme c'est mentionné dans la lettre, je mène ce projet dans le cadre de ma maîtrise en service social à l'Université de Montréal.

Pour réaliser ce projet, nous sommes à la recherche de quelques parents d'accueil qui accepteront de faire une entrevue avec nous pour répondre à des questions sur leur satisfaction dans leur rôle de parent d'accueil. Votre point de vue est très important et votre participation à ce projet de recherche va pouvoir nous aider à améliorer la qualité de l'expérience des parents d'accueil.

Je vous appelle donc pour savoir si vous êtes intéressés à participer une entrevue. Cette entrevue va durer environ 90 minutes. Pendant cette entrevue, nous allons aborder les thèmes suivants : le rôle de parent d'accueil, votre motivation, les défis reliés au rôle de parent d'accueil, votre satisfaction actuelle dans votre rôle et les améliorations possibles à votre contexte d'exercice de votre rôle. Aussi, il est important de vous mentionner que vous avez le droit de vous retirer à tout moment de cette recherche et en aucun cas cela ne vous causera préjudice dans les services que vous recevez ou que vous recevrez dans le futur.

Si vous acceptez de participer à l'étude, un montant de 20\$ vous sera remis en guise de dédommagement pour votre temps et l'organisation que cela pourra vous demander.

Avez-vous des questions?

⇒ ***Si le parent d'accueil accepte, enchaîner avec ceci :***

Quel moment serait le plus approprié pour se rencontrer? (fixer la date et l'heure). Aussi, concernant le lieu de la rencontre, c'est comme vous préférez : cela peut se faire au bureau du centre jeunesse le plus proche ou à votre domicile, selon votre convenance. L'important est que dans la mesure du possible, nous ne soyons pas dérangés pendant la durée de l'entrevue (faire choisir le lieu au parent d'accueil).

Merci à vous et au plaisir de se rencontrer (mentionner la date et l'endroit de la rencontre). S'il y avait quoi que ce soit, vous pouvez me rejoindre au (xxx) xxx-xxxx poste xxxx.

⇒ ***Si le parent d'accueil refuse, lui dire ceci :***

Je vous remercie de l'attention que vous avez portée à cette demande.

ANNEXE 4 Grille d'entrevue

Introduction

- Pouvez-vous me parler de votre famille d'accueil?
 - Depuis combien de temps?
 - Combien d'enfants placés?
 - L'âge des enfants
 - La stabilité des enfants?
 - Qui sont les personnes qui vous soutiennent dans votre rôle de FA? Comment vous soutiennent-elles?

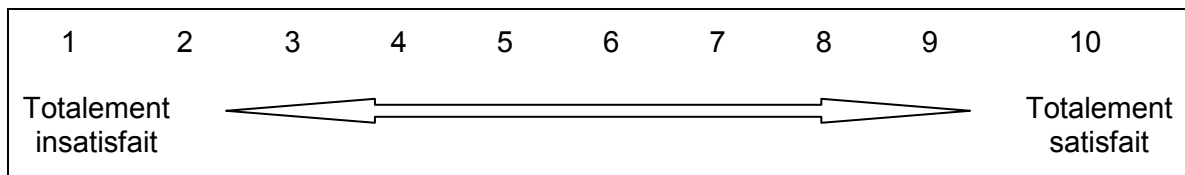
- Quelle était votre motivation initiale à devenir parent d'accueil?

- Pouvez-vous me dire c'est quoi selon vous le rôle d'un parent d'accueil?

Bloc 1 : la satisfaction

Dans votre rôle de famille d'accueil, il y a certainement des aspects que vous aimez, et des aspects que vous aimez moins. Vous allez vous positionner sur cette échelle de 0 à 10 (Montrer l'échelle imagée sur une feuille). 0 signifie que vous êtes totalement insatisfait dans votre rôle de parent d'accueil; 10 signifie que vous êtes totalement satisfait dans votre rôle de parent d'accueil.

À combien vous situez-vous?



(Schémas montré au parent d'accueil)

- Expliquez-moi, avec des exemples concrets, pourquoi vous vous situez à cet endroit sur cette échelle de satisfaction?
 - Questions de relance :
 - Est-ce qu'il y a autre chose dont on n'a pas parlé qui contribue à vous rendre satisfaits?
 - Est-ce qu'il y a autre chose dont on n'a pas parlé qui contribue à vous rendre insatisfait?

- Pendant vos (XXX) années d'expérience, avez-vous déjà considéré arrêter?
 - Racontez-moi dans quelles circonstances vous avez pensé à démissionner?

Bloc 3 : Améliorations possibles au contexte d'exercice des familles d'accueil

- Si vous aviez une baguette magique, qu'est-ce que vous souhaiteriez changer dans votre expérience de famille d'accueil?
- Demain matin, le ministre responsable des familles d'accueil vous appelle pour vous demander votre avis car il veut faire des changements qui vont améliorer l'expérience vécue par les familles d'accueil. Quelles sont vos suggestions ?

Bloc 4 (au besoin): SOCEN et la professionnalisation

Pendant l'entrevue, vous n'avez pas abordé l'approche SOCEN. Que pouvez-vous me dire sur SOCEN et votre expérience de parent d'accueil?

Relance :

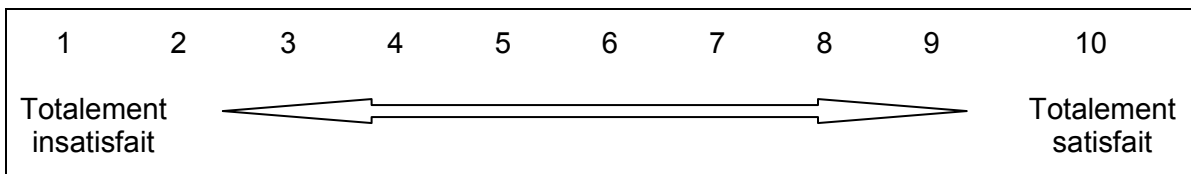
- En quoi SOCEN a-t-il un impact sur votre expérience de parent d'accueil?
- En quoi SOCEN a-t-il un impact sur votre collaboration avec les intervenants?
- En quoi SOCEN a-t-il un impact sur votre façon d'être auprès du jeune?

Êtes-vous au courant qu'une démarche de syndicalisation des familles d'accueil est en cours?

- Est-ce que cela a un impact actuellement sur votre expérience de parents d'accueil? Quelle est la nature de cet impact?
- En quoi pensez-vous que cela aura un impact sur votre expérience de parent d'accueil dans le futur?

Conclusion

En terminant, après notre discussion, est-ce que vous laissez le chiffre placé au même endroit sur l'échelle?



(Schémas montré au parent d'accueil)

Y a-t-il quelque chose que vous voulez ajouter?

Merci de votre collaboration!

ANNEXE 5 Fiche signalétique

Pour fin d'analyse, nous aurions besoins des renseignements suivants sur vous et sur votre ressource de type familial.

Renseignements personnels

Vous êtes...

- Un homme Une femme

Quel âge avez-vous?

_____ ANS

Quel est votre degré de scolarité complété?

- Niveau secondaire non-complété
 Secondaire
 Collégial
 Universitaire 1^{er} cycle
 Universitaire 2^e ou 3^e cycle

Votre expérience de parent d'accueil

Depuis combien de temps êtes-vous famille d'accueil?

_____ ANS

Combien de place reconnues avez-vous à votre contrat de famille d'accueil?

_____ PLACES

En ce moment, qui habite à votre domicile?

J'ai _____ jeunes en placement

J'ai _____ enfants biologiques

Conjoint(e) : J'habite avec mon conjoint(e)

Je n'ai pas de conjoint(e)

Autre(e) personnes résidant au domicile :

Avez-vous suivi de la formation comme famille d'accueil?

- OUI
- NON

Si oui, indiquer quelle formation, en quelle année :

Formation : _____ Année : _____

Formation : _____ Année : _____

Formation : _____ Année : _____

Formation : _____ Année : _____

Avec combien d'intervenant différents collaborez-vous actuellement?

Depuis combien de temps faites-vous affaire avec le même intervenant ressource (suivi ressource de type familial) ?

Votre implication dans l'approche SOCEN

Depuis combien de temps êtes vous impliqué dans l'approche SOCEN?

_____ ANS

Avez-vous suivi la formation initiale de 2 jours?

- OUI
- NON

Combien de CÉS avez-vous rempli à ce jour?

_____ CÉS

Merci beaucoup de votre précieuse collaboration!

ANNEXE 6 Certificat d'éthique



Faculté des arts et des sciences
Vice-décanat à la recherche

No de certificat : CÉRFA-2011-12-032-A

**COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE DE LA
FACULTÉ DES ARTS ET DES SCIENCES (CÉRFA)**

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et des sciences, selon les procédures en vigueur et en vertu des documents qui lui ont été fournis, a examiné le projet de recherche suivant et conclu qu'il respecte les règles d'éthique énoncées dans la *Politique sur la recherche avec des êtres humains* de l'Université de Montréal :

TITRE : La satisfaction des familles d'accueil québécoises à l'heure de la professionnalisation et de l'implantation de l'approche «S'occuper des enfants»: Faut-il aussi «s'occuper des parents d'accueil»?

REQUÉRANT : JOLY, Marie-Pierre, (étudiante à la maîtrise en service social, École de service social.

sous la direction de :

POIRIER, Marie-Andrée, professeure agrégée, École de service social.

MODALITÉS D'APPLICATION

Tout changement anticipé au protocole de recherche devra être communiqué au CÉRFA qui en évaluera l'impact au chapitre de l'éthique.

Toute interruption prématurée du projet ou tout incident grave devra être immédiatement signalé au CÉRFA.

Selon les exigences éthiques en vigueur, **un suivi annuel est minimalement exigé afin de maintenir la validité de ce certificat**, et ce, jusqu'à la fin du projet. Le questionnaire de suivi peut être consulté sur la page Web du CÉRFA.

Christine Tapplet, présidente
Comité d'évaluation accélérée

Date de délivrance : le 18 mai 2011

AAAA / MM / JJ

Date d'échéance* : 2012 / 06 / 01

AAAA / MM / JJ

Certificat prolongé jusqu'au : 2014 / 06 / 01

*correspond à la date prévue de fin du projet

Certificat prolongé jusqu'au : 2013 / 06 / 01

Simon Hobeila, secrétaire, CERFA

Katia Maliantovitch, secrétaire, CERFA

ANNEXE 7 Formulaire de consentement pour le parent d'accueil

Titre de la recherche :

La satisfaction des familles d'accueil québécoises dans leur rôle: comment se portent nos parents d'accueil?

Chercheur :

Marie-Pierre Joly, candidate à la maîtrise en service social, Université de Montréal

Directrice de recherche :

Marie-Andrée Poirier, professeure en service social, Université de Montréal

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche.

C'est dans le cadre d'une étude portant sur l'expérience des parents d'accueil que votre participation est sollicitée. Comme vous êtes famille d'accueil depuis plus de deux ans pour le centre jeunesse de votre région, nous souhaitons vous interroger sur votre expérience en tant que famille d'accueil. Le but de la recherche est de mieux comprendre les éléments ayant un impact sur la satisfaction des parents d'accueil dans leur rôle. Pour atteindre cet objectif, nous souhaitons entendre votre point de vue sur votre propre expérience de parent d'accueil.

2. Participation à la recherche

Votre implication consiste à participer à une entrevue en personne, d'une durée d'environ 90 minutes. Les principaux thèmes abordés seront le rôle de parent d'accueil, votre motivation, les difficultés associées au rôle de parent d'accueil, votre satisfaction actuelle, et les améliorations possibles à votre contexte d'exercice de votre rôle. Par la suite, vous serez invité à répondre à un court questionnaire pour recueillir diverses données descriptives sur vous et sur votre ressource de type familial. L'entrevue se déroulera à l'endroit de votre choix. Pour faciliter la cueillette d'information, l'entrevue sera enregistrée sur bande audio avec votre accord. Le contenu des entrevues sera retranscrit pour fin d'analyse.

3. Confidentialité

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Chaque participant à la recherche se verra attribuer un nom fictif et seul le chercheur principal et la directrice de recherche auront accès à la liste des participants et aux noms qui leur auront été attribués. Notez aussi qu'en aucun cas les intervenants du centre jeunesse assignés à votre dossier ne seront informés des propos tenus lors des entrevues. Les renseignements seront conservés dans un classeur sous clé situé dans un bureau fermé. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. Ces renseignements personnels seront détruits 7 ans après la fin du projet.

4. Avantages et inconvénients

Votre participation à cette recherche contribuera à mieux comprendre les éléments affectant la qualité de l'expérience des parents d'accueil; au terme de la recherche, nous espérons être en

mesure de faire des recommandations pour améliorer le soutien et l'encadrement qui sont fournis aux familles d'accueil québécoises.

Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite pour vous des questionnements ou des réflexions plus difficiles. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la responsable de la recherche. S'il y a lieu, la responsable de la recherche pourra vous référer à une personne-ressource.

Aussi, vous devez savoir que si certains de vos propos nous indiquent que la sécurité ou le développement d'un enfant risquent d'être compromis, nous sommes dans l'obligation de signaler la situation de l'enfant au directeur de la protection de la jeunesse en vertu de la loi sur la protection de la jeunesse.

Notez également qu'à la fin du projet de recherche nous informerons le Centre Jeunesse XXX de votre participation, ceci dans le but d'éviter que vous ne soyez sollicités à répétition pour participer à des projets de recherche. Le Centre jeunesse tient un registre des gens ayant participé à une étude pour s'assurer que vous ne soyez pas sollicités à outrance pour les différents projets en cours dans votre région.

5. Droit de retrait

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec le chercheur, au numéro de téléphone indiqué à la dernière page de ce document. Si vous vous retirez de la recherche, les renseignements qui auront été recueillis au moment de votre retrait seront détruits.

6. Indemnité

Pour cette rencontre, un montant de 20\$ vous sera remis en guise de dédommagement.

B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Marie-Pierre Joly, (chercheuse principale), au numéro de téléphone suivant : (XXX) XXX-XXXX ou à l'adresse courriel suivante : ...

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal ou au commissaire aux plaintes du Centre Jeunesse XXX.

Vous pouvez rejoindre l'ombudsman de l'Université de Montréal par téléphone au (XXX) XXX-XXXX ou à l'adresse courriel xxx. **(L'ombudsman accepte les appels à frais virés).**

Vous pouvez rejoindre la **commissaire aux plaintes de Centre jeunesse XXX, Madame XXX**, par téléphone au XXX ou par courriel au xxx .

Un exemplaire du formulaire de consentement signé doit être remis au participant