

25 ANS DE VIE UNIVERSITAIREI

# BULLETIN D'INFORMATION

Numéro 15, octobre 2022

Ces bulletins d'information ont pour but d'apporter un éclairage sur certaines situations ou problématiques qui touchent la jeunesse en difficulté.

L'institut universitaire Jeunes en difficulté regroupe un ensemble de chercheurs et de professionnels qui contribuent au développement de connaissances et de pratiques sur la jeunesse en difficulté du Québec. Ses travaux portent sur les questions de maltraitance, de troubles de comportement, de délinquance, d'intégration sociale, ainsi que sur les pratiques professionnelles des acteurs qui œuvrent auprès des jeunes et des familles en difficulté.

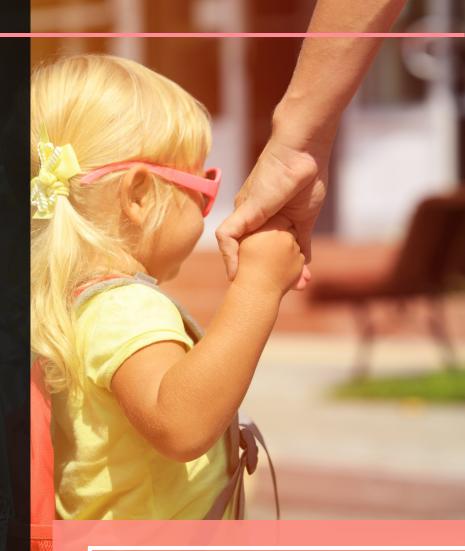
**Rédaction**: Marie-Pierre Joly<sup>1</sup>, Marie-Andrée-Poirier<sup>2</sup>, Anouk Frève-Guérin<sup>3</sup> et Véronique Noël<sup>1</sup>











Regard sur la formation des familles d'accueil au Québec : premier portrait provincial





#### **CONTEXTE**

La loi sur la représentation des ressources (LRR) a été adoptée en 2009 et a permis aux parents d'accueil de se regrouper au sein d'associations représentatives. Dans son sillage, elle a également provoqué des modifications importantes à la structure et à l'offre de formation des parents d'accueil (Gouvernement du Québec, 2009).

Depuis ces changements, il est difficile d'apprécier la qualité de l'offre de formation disponible pour les familles d'accueil régulières, de proximité et de type banque mixte (voir encadré page 3). Pourtant, lors des audiences de la Commission spéciale sur la protection de la jeunesse et les droits des enfants, le besoin de formation et d'accompagnement des familles d'accueil québécoises a été soulevé par les parents d'accueil, les intervenants et les acteurs du milieu scientifique (CSDEPJ, 2021).

C'est dans ce contexte que le présent projet de recherche partenarial s'est mis en place afin de réaliser un premier portrait provincial de l'offre de formation des parents d'accueil.

Ce bulletin présente les résultats d'une étude provinciale portant sur l'offre de formation actuelle pour les familles d'accueil au Québec. Il s'agit d'un projet réalisé en partenariat par:

- l'Institut universitaire jeunes en difficulté (IUJD)
- l'Équipe de recherche sur le placement et l'adoption en protection de la jeunesse (ERPAPJ)
- l'Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (ADREQ)
- la Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec (FFARIQ).

Pour consulter l'intégralité des résultats : Joly, M-P., Poirier, M.A., Noël, V. (Sous presse). La formation des parents d'accueil au Québec: premier portrait provincial. Revue Québécoise de psychoéducation.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>APPR, Institut universitaire Jeunes en difficulté, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Ile-de-Montréal

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>Professeure, École de travail social, Université de Montréal

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>Étudiante à la maîtrise en travail social, Université du Québec en Outaouais

# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- 1. Décrire la structure de formation en place depuis la LRR et l'offre de formation disponible pour les parents d'accueil;
- 2. Mieux comprendre:
  - les principaux besoins de formation des parents d'accueil;
  - les facteurs associés au taux de participation;
  - les enjeux ayant un effet sur la qualité de l'offre de formation.

#### **MÉTHODOLOGIE**

Pour atteindre le premier objectif, un bilan détaillé de l'offre de formation pour 2019-20 a été demandé à chaque région et au MSSS. Pour atteindre le deuxième objectif, des entrevues semi-dirigées ont été conduites auprès de 31 répondants provenant des différentes instances impliquées dans la mise en œuvre de l'offre de formation : les associations de parents d'accueil (dont les représentants sont euxmêmes famille d'accueil)<sup>4</sup>, les établissements et le ministère. Les entrevues avaient lieu en ligne et abordaient les thèmes suivants : la structure de formation depuis l'entrée en vigueur de la LRR, l'offre de formation actuelle, les défis et enjeux en lien avec la formation des FA, les particularités régionales et les besoins de formation.

est disponible pour accueillir un enfant auprès de qui elle joue un rôle significatif et chez qui celui-ci pourrait être placé (ex. grand-parent, oncle, tante, un ami de la famille, etc.). Selon la LPJ, ce type de FA doit toujours être considéré en premier lieu.

La famille d'accueil régulière (FAR) est disponible pour accueillir un ou des enfant(s) selon les besoins de l'établissement (capacité maximale de 9 enfants).

La famille d'accueil banque mixte (FABM) a une vocation adoptive et se voit confier des enfants qui sont à haut risque d'abandon.



<sup>&</sup>lt;sup>4</sup>La FFARIQ et l'ADREQ ont participé à l'étude. La troisième association de familles d'accueil, la CSN, a été invitée à se joindre au projet, mais a décliné l'offre.



## FAITS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

Le projet de recherche nous a permis de faire plusieurs constats que nous avons regroupés dans trois volets, tel que l'illustre la figure suivante. Les résultats seront présentés en fonction de ces trois volets.

Volet 1 : La structure de formation	
Trois structures parallèles et indépendantes	
Une offre de formation à géométrie variable selon les régions	
Les besoins de formation et la capacité limitée de la structure actuelle à les combler	
Volet 2 : Pistes de solution pour améliorer l'expérience de formation et la participation	Volet 3 : Enjeux structurels qui influencent la qualité de l'offre de formation
Des thématiques de formation variées et terrain	Un manque de ressources au niveau local
Un recrutement personnalisé et concerté	Une absence de processus clair et uniforme pour éva- luer les besoins et choisir les formations
Les modalités de formation qui permettent la conciliation travail-famille	La nécessité d'un cursus de formation structuré, in- cluant une formation pré-accueil
L'importance que la formation offre des possibili- tés de ressourcement et de reconnaissance	Un manque de cohésion entre la formation et le sou- tien et le contrôle de la qualité
Mieux rejoindre les différents types de FA	

#### Volet 1: La structure de formation

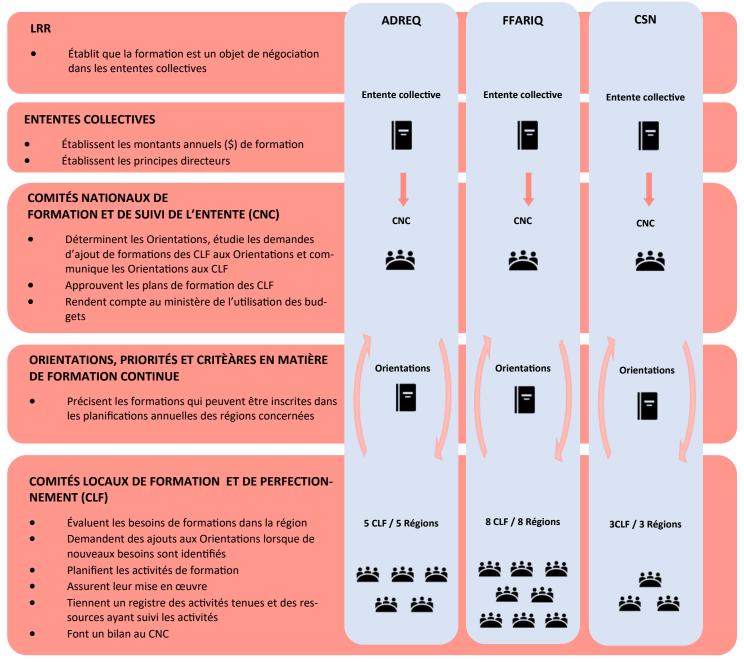
Ce volet des résultats a permis de documenter le fonctionnement de la structure, mais aussi le point de vue des acteurs sur les disparités régionales et sur la réponse aux besoins de formation des familles d'accueil.

#### Trois structures parallèles et indépendantes

Trois structures de formation indépendantes les unes des autres encadrent la formation des familles d'accueil québécoises. Chacune de ces structures est rattachée à l'une des trois associations représentatives ayant négocié son entente collective avec le MSSS. À l'intérieur de ces structures, les niveaux de gouvernance local et national travaillent en collaboration sur l'offre de formation pour chaque région, tel qu'illustré à la page suivante.

- Chaque association de parents d'accueil (ADREQ, CSN ou FFARIQ) siège à son comité national de concertation et de suivi de l'entente collective (CNC) respectif. Ces comités sont constitués à parts égales de représentants des associations de parents d'accueil et de représentants du ministère. Ils s'assurent que les plans de formation des régions sous leur responsabilité respectent l'esprit de l'entente collective.
- Les comités locaux de formation et de perfectionnement (CLF) (un par région) sont constitués, de façon paritaire, de parents d'accueil et de représentants du CISSS ou CIUSSS local. Ils ont la responsabilité de développer les plans de formation et de les mettre en œuvre.

• Les Orientations, priorités et critères en matière de formation continue sont définis par chaque CNC. Chaque association représentative a donc ses orientations. Les formations s'inscrivent dans l'une des trois catégories suivantes : la formation obligatoire (Réanimation cardio-respiratoire et Secourisme - RCR), les formations devant absolument être incluses au plan pour chacune des régions (Cadre de référence RI-RTF, Instrument de classification, Hygiène et salubrité - pour les ressource de quatre usagers et plus), et les formations optionnelles et recommandées (ex. Attachement, trauma, gestion de crise, TDAH, etc.).



À NOTER: Dans certaines régions, les associations de famille d'accueil locales offrent également des séances de sensibilisation/information lors de déjeuners-causerie, de rencontres ou de discussions virtuelles. Ces séances portent sur des sujets variés (Cadre de référence, Instrument de classification, divers sujets cliniques). Comme ces séances ne s'inscrivent pas formellement dans la structure de formation, le projet de recherche n'avait pas pour objectif de les recenser. Néanmoins, elles constituent une source d'information importante pour les parents d'accueil de plusieurs régions.

#### Une offre de formation à géométrie variable selon les régions

De manière générale, la formation RCR et les formations sur l'instrument de classification et le cadre de référence RI-RTF sont données dans toutes les régions, chaque année. À l'inverse, les formations cliniques (optionnelles et recommandées) varient d'une région à l'autre.

D'ailleurs, un des constats effectués dans le cadre de la démarche de recherche est que l'offre de formation clinique varie dans les trois *Orientations*. Les différences observées peuvent être expliquées par le fait que lorsqu'une des *Orientations* est modifiée à la suite des propositions d'un comité local, cellesci ne sont pas automatiquement appliquées aux *Orientations* des autres CNC. Comme l'indique ce participant :

« [Quand une formation pertinente est intégrée dans les Orientations d'une association], on ne peut pas l'imposer aux autres comités. Par contre, on peut faire des recommandations. On est dans un lien de partenariat, on a convenu ensemble des ententes collectives, on s'assure de respecter l'esprit dans lequel elles ont été négociées. » (NO1)<sup>5</sup>

Ainsi, la région dans laquelle une ressource est située aura un impact sur l'accès aux formations cliniques (optionnelles et recommandées), notamment sur les thèmes tels que le trauma, l'attachement, le développement psychosexuel, l'intervention en situation de crise, le conflit de loyauté, etc.

#### Les besoins de formations et la capacité limitée de la structure actuelle à les combler

Les participants à l'étude sont unanimes à propos de l'importance de la formation pour outiller les parents d'accueil et leur permettre de bien exercer leur rôle. Selon eux, les besoins de formation portent principalement sur trois grands thèmes :

- 1. Le besoin de formation en lien avec rôle et la relation de travail avec l'établissement est celui qui a été soulevé le plus souvent par les participants. Cela fait référence aux responsabilités des familles d'accueil, aux tâches administratives, aux services attendus et à la rétribution.
- 2. Les besoins de formation en lien avec les besoins des enfants: le trauma et l'attachement sont des
  - thématiques qui, selon certains répondants, devraient être abordées dans le cadre de formations obligatoires. Plusieurs autres thèmes ont aussi été soulevés dans les entretiens : les abus sexuels, les réalités autochtones, l'utilisation des technologies chez les jeunes, l'anxiété, les dépendances, les troubles d'opposition, la santé mentale, la diversité sexuelle et l'identité de genre, ainsi que la diversité religieuse ou culturelle.
- 3. Les besoins de formation en lien avec l'équilibre dans le milieu d'accueil et la capacité à prendre soin de soi renvoient
  aux besoins en lien avec le deuil engendré par le départ de
  l'enfant, le maintien d'un équilibre entre les enfants biologiques de la famille et les enfants placés, ainsi que les relations avec la famille d'origine de l'enfant ainsi que les conflits
  de loyauté pouvant émerger.



<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>Les extraits sont identifiés par un N lorsqu'il s'agit d'un représentant du niveau national, d'un É lorsqu'il s'agit d'un représentant d'un établissement et d'un A lorsqu'il s'agit d'une famille d'accueil, représentante d'une association représentative.

Les besoins de formation identifiés par les participants sont généralement cohérents avec la littérature scientifique sur le sujet (voir Kaasbøll et al., 2019, et Murray et al., 2011). Du point de vue d'une majorité de participants, l'offre de formation actuelle n'arrive pas à répondre à ces besoins de formation, ou n'y arrive que partiellement. À leur avis, mieux répondre à ces besoins pourrait améliorer l'exercice du rôle de parent d'accueil et parfois éviter à certains enfants d'être déplacés.

#### Volet 2 : Pistes de solution pour améliorer la participation

Un autre enjeu soulevé par les participants au projet de recherche concerne le faible taux de participation des familles d'accueil aux formations. Plusieurs éléments sont mis de l'avant pour expliquer ces faibles taux; agir sur ces éléments pourrait ainsi améliorer l'expérience et la participation aux formations. Ici aussi, les éléments mis de l'avant par les répondants rejoignent ceux identifiés par d'autres travaux réalisés ailleurs dans le monde (voir Kaasbøll et al., 2019; Salazar et al., 2020).

#### Des thématiques de formation variées et terrain

La variété des thèmes abordés dans les formations influence les taux de participation. En effet, dans les régions où il y a peu de formations offertes et de renouvellement dans l'offre, les familles d'accueil souhaitant participer finissent par avoir complété toutes les formations disponibles. Il a aussi été soulevé

dans les entretiens que des thèmes de formations en adéquation avec les problématiques vécues suscitent davantage leur intérêt, et qu'il est essentiel que le contenu des formations soit vulgarisé et applicable au quotidien:

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

#### Un recrutement personnalisé et concerté

Lorsque le recrutement est personnalisé, donc qu'il se fait par téléphone ou en personne par des intervenants ou lors des rencontres associatives, l'impact est positif sur la participation. Cela implique cependant une charge de travail plus grande. Tel que souligné par ce participant, lorsque le recrutement se fait de façon personnalisée, en tenant compte des besoins particuliers des familles, et que les efforts sont concertés, l'efficacité des invitations est maximisée:

« [Ce qui fonctionne le mieux] c'est quand les intervenants sont informés des formations disponibles. On leur dit de faire mousser ça auprès des familles d'accueil en lien avec le portrait des jeunes. Y'a des intervenants contrôle-qualité qui font le suivi de la ressource qui sont sensibilisés aussi à ça, qui font des rappels, puis y'a l'association aussi. » (É11)

#### Des modalités de formation qui permettent la conciliation travail-famille

Selon les participants, le fait que les formations soient majoritairement offertes de jour et en semaine complexifie la participation de certains parents d'accueil. De plus, à l'extérieur des grands centres urbains, le temps de déplacement vers le lieu de formation pose un enjeu supplémentaire. Finalement, selon les participants, les familles peuvent aussi avoir de la difficulté à trouver des personnes compétentes afin de garder les enfants pendant qu'elles se forment. Les pistes de solutions proposées afin de remédier à cette problématique sont d'alterner entre des formations en ligne et en personne, ainsi que d'offrir l'option de choisir le moment où compléter une formation en mode asynchrone. Cependant, il a été souligné par certains acteurs que les formations en ligne posent défi pour certains parents d'accueil moins familiers avec la technologie.

#### L'importance que la formation offre des possibilités de ressourcement et de reconnaissance

Lorsque les formations contiennent une forme de ressourcement et que les parents peuvent en retirer un sentiment de reconnaissance et vivre un moment agréable, il y a un effet positif sur la participation.

#### Mieux rejoindre les différents types de FA

Selon plusieurs participants, le les **FAP** et les **FABM** participeraient moins aux formations. Ces dernières jugeraient avoir moins besoin d'être formées puisqu'elles s'identifieraient moins comme des FA, mais plutôt comme les grands-parents, oncles, tantes, etc. pour les FAP, ou comme les parents adoptants pour les FABM. Plusieurs participants soulignent aussi que dans les ententes collectives, les FAP ont une limitation d'exercice qui les exempte des formations à suivre (MSSS, 2014). Parmi les pistes de solution identifiées, des participants ont souligné l'importance de lever cette limitation d'exercice à l'égard des FAP afin de favoriser leur participation.

#### Volet 3 : Enjeux structurels qui influencent la qualité de la formation offerte

En plus du travail à faire sur l'expérience de formation et les taux de participation, les participants ont aussi identifié des enjeux structurels qui constituent des entraves à une offre de formation de qualité pour les parents d'accueil.

#### Un manque de ressources au niveau local

Ce sont les instances locales qui portent la plus grande part des mandats associés à la formation. Selon les acteurs consultés, les ressources locales ne seraient pas suffisantes pour arriver à rempli ces mandats, notamment pour développer des plans de formation de qualité. Dans ce contexte, aux yeux de certains, la qualité des plans de formation en vient à reposer grandement sur l'implication et le dévouement des individus impliqués. En effet, du côté des CLF, il est souligné par plusieurs que les parents d'accueil « siègent bénévolement » et peuvent manquer de temps. En ce qui concerne les représentants des établissements, les tâches associées à la formation « s'ajoutent souvent à leur charge de travail », déjà pleine et entière.



#### Une absence de processus clair et uniforme pour évaluer les besoins et choisir les formations

Les participants ont relevé qu'il n'existe pas de processus uniforme pour évaluer les besoins de formation et cibler les formations à offrir. Par exemple, pour évaluer les besoins de formation : alors que certaines régions procèdent par sondage, d'autres consultent uniquement les membres du CLF; d'autres encore ne font pas de démarche du tout par manque de temps et reconduisent simplement le plan à chaque année. Un autre élément qui appuie ce constat est l'absence de moyens au niveau local pour documenter les résultats atteints par les plans de formation, ce qui limite grandement les moyens d'ajuster et d'améliorer l'offre d'une année à l'autre. Comme le souligne ce participant :

# « Je pense qu'il doit avoir vraiment une analyse approfondie des besoins des parents d'accueil. Pas juste une analyse basée sur l'appréciation des formations, mais davantage sur ce qui amène le déplacement des enfants. » (É15)

Cette absence de processus uniforme peut aussi être observée dans la sélection de nouvelles formations cliniques à ajouter au plan de formation, puisque les participants ont très peu parlé de processus d'évaluation de la qualité des formations. Selon certains participants, ce choix serait surtout basé sur l'appréciation des parents d'accueil, la nouveauté et l'engouement suscité par certains thèmes.

#### La nécessité d'un cursus de formation structuré, incluant une formation pré-accueil

Certains participants ont suggéré le développement d'un tronc commun de formations obligatoires pour tous les nouveaux parents d'accueil, incluant une formation pré-accueil. Ainsi, on s'assurerait que dans toutes les régions, les parents d'accueil aient les qualifications de base pour exercer leur rôle:

# « Au niveau canadien, on voit qu'il y a des formations qui doivent être faites avant l'arrivée de l'enfant. (...) c'est une question qui mérite réflexion. » (N01)

Certains participants ont aussi soulevé le fait qu'en raison que la formation soi enchâssée dans la structure syndicale, il était complexe de réfléchir à une formation pré-accréditation.

#### Un manque de cohésion entre la formation et le soutien et le contrôle de la qualité

Il y aurait aussi un enjeu de manque de cohérence entre les formations et le suivi professionnel des parents d'accueil. Deux aspects en particulier ont été soulevés par les participants : d'abord, que le recrutement devrait être personnalisé aux problématiques rencontrées par les familles, ce qui permettrait de prévenir une grande partie des déplacements ou des enquêtes administratives. De plus, il n'existe actuellement pas de suivi permettant de vérifier si les apprentissages faits lors des formations ont été intégrés dans la pratique des parents d'accueil, ce que déplore ce participant :

« Pour moi, la baguette magique, c'est dans le suivi. Ça serait le fun quelqu'un vienne te revoir six mois après la formation pour te dire : « Et puis, où t'es rendu suite à la dernière fois ? » Il faudrait qu'il y ait une instance qui fasse un suivi de l'appropriation. Tout le monde serait gagnant puis les ressources se sentiraient mieux épaulées. » (É06)

# Discussion et conclusion



Cette étude est la première à faire l'état de la situation sur les formations offertes aux parents d'accueil depuis l'implantation de la LRR. Elle a permis de mieux comprendre comment la structure actuelle encadre la formation, d'identifier les éléments qui ont un impact sur la participation des parents d'accueil ainsi que de soulever les enjeux structurels qui ont une influence sur la qualité de l'offre de formation.

La structure actuelle et la manière d'organiser l'offre de formation à l'intérieur de celle-ci sont, selon nous, associées à trois enjeux. D'abord, **des disparités entre les régions** ont été relevées. En effet, comme chaque CLF propose son propre plan de formation et que les trois structures sont indépendantes les unes des autres, la formation des familles d'accueil est inégale entre les régions.

Ensuite, la structure de formation actuelle freine la réflexion à propos d'un cursus de formation structuré et une formation pré-accréditation. Les parents d'accueil ne font partie de la structure syndicale qu'après avoir été accrédités, ce qui ne permet pas de mettre en place une formation qui serait à compléter avant cette accréditation. Pourtant, une formation qui serait divisée en deux volets, soit une à compléter avant d'accueillir l'enfant et l'autre sous forme de formation continue, est une pratique répandue, qui a fait ses preuves (Benesh et Cui, 2017). Or comme les plans de formation sont développés localement et doivent s'appuyer sur les *Orientations, priorités et critères en matière de formation*, qui diffèrent dans les trois structures syndicales, il est complexe d'instaurer un cursus de formation intégré et continu.

Finalement, les résultats indiquent que chaque CLF a une charge de travail trop grande pour les personnes impliquées, et il apparaît nécessaire de remettre en question cette charge de travail. Par exemple, certaines des tâches du comité pourraient être centralisées, telles que l'évaluation des besoins généraux de formation ou encore le choix de certaines formations communes à toutes les régions. Ainsi, les énergies des CLF pourraient être davantage consacrées à d'autres mandats qui exigent une concertation locale efficace entre les associations et les établissements, tel que maximiser l'efficacité du recrutement ou encore de s'assurer de répondre à des besoins de formation régionaux, plus spécifiques, qui pourraient émerger. Par ces pistes d'action, les chances seraient augmentées d'avoir la bonne formation, au bon moment, pour la bonne famille d'accueil.

Au-delà de cette structure, les résultats mettent en lumière la nécessité de donner une place beau-

12

coup plus grande aux connaissances scientifiques. Il apparait incontournable de mettre en place des processus uniformes et rigoureux pour évaluer les besoins de formation, mais aussi les retombées et la qualité des formations actuelles pour assurer la pertinence et la rigueur des plans de formation, tant sur le plan scientifique que pédagogique.

#### Conclusion

Dans le contexte actuel de pénurie de familles d'accueil, améliorer l'offre de formation est essentiel, puisque cela pourrait envoyer un message clair à l'effet que les nouveaux parents d'accueil seront outillés adéquatement pour relever les défis de ce rôle complexe. L'étude a fait ressortir la nécessité de penser une offre de formation mieux structurée qui répondrait aux besoins de l'ensemble des familles d'accueil. Maintenant, les acteurs au cœur de la formation (associations, établissements et ministère) devront s'appuyer sur le partenariat qu'ils ont su développer dans les dernières années pour mettre en œuvre les changements nécessaires et ainsi être en cohérence avec les recommandations de la Commission Laurent (CSDEPJ, 2021). Comme ils l'ont eux-mêmes souligné dans le cadre de cette étude, il en va de la qualité de l'accompagnement que les familles d'accueil seront en mesure d'offrir aux enfants placés du Québec.

**Pour citer ce document:** JOLY, Marie-Pierre, POIRIER, Marie-Andrée, FRÈVE-GUÉRIN, Anouk, NOËL Véronique (2022). Regard sur la formation des familles d'accueil au Québec: premier portrait provincial - Bulletin d'information, n: 14, Montréal: IUJD, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Ille-de-Montréal.

### **RÉFÉRENCES**

Benesh, A. S. et Cui, M. (2017). Foster parent training programs for foster youth: A content review. *Child & Family Social Work*, 22(1), 548-559. <a href="https://doi.org/10.1111/cfs.12265">https://doi.org/10.1111/cfs.12265</a>

Commission Spéciale sur les Droits des Enfants et la Protection de la Jeunesse [CSDEPJ]. (2021). Instaurer une société bienveillante pour nos enfants et nos jeunes : Rapport final. Gouvernement du Québec.

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. Éditeur officiel du Québec. http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/R-24.0.2

Kaasbøll, J., Lassemo, E., Paulsen, V., Melby, L. et Osborg, S. O. (2019). Foster parents' needs, perceptions and satisfaction with foster parent training: A systematic literature review. *Children and Youth Services Review, 101*, 33-41. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.03.041

Ministère de la santé et des services sociaux [MSSS]. (2014). Cadre de référence. Les ressources intermédiaires et les ressources de type familial. Gouvernement du Québec.

Murray, L., Tarren-Sweeney, M. et France, K. (2011). Foster carer perceptions of support and training in the context of high burden of care. Child & Family Social Work, 16(2), 149-158. https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2010.00722.x

Salazar, A. M., Day, A., Feltner, A., Lopez, J. M., Garcia-Rosales, K. V., Vanderwill, L. A., Boo, M., Ornelas, L. A., Wright, L. B. et Haggerty, K. P. (2020). Assessing caregiver usability of the National Training and Development Curriculum for Foster and Adoptive Parents. *Children and Youth Services Review, 114*, 105031. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105031

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sudde-l'Île-de-Montréal

QUÉDEC