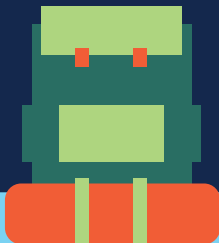
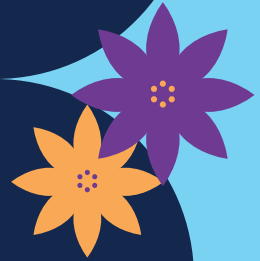


UN POUR TOUS ET TOUS POUR L'INTÉGRATION EN CAMP!

Une ressource partagée pour un meilleur
accompagnement des camps et des jeunes



ÉQUIPE DE RÉDACTION

William Trottier-Dumont, chargé de projet

Alexandra Gilbert, Directrice générale adjointe,
Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées

RÉVISION LINGUISTIQUE

Isabelle Ferland, réviseure linguistique agréée



AQLPH

858, rue Laviolette
Trois-Rivières (Québec)
G9A 5J1 Canada
Téléphone : (819) 693-3339

Préambule

Le loisir pour personnes handicapées est un sujet majeur et en perpétuelle évolution. D'autant plus que le droit de participer à des activités de loisir de qualité est maintenant reconnu pour les personnes handicapées. Pour s'en assurer, il est important, entre autres, d'offrir une diversité d'activités aux jeunes handicapés, entre autres, par l'entremise des loisirs d'été tels que les camps de jour.

Ces dernières années, des initiatives inspirantes ont été mises en œuvre partout au Québec pour nourrir cet objectif. Les camps de jour proposent habituellement des activités de loisir accompagné. Cependant, trois organisations ont innové avec l'implantation de nouveaux services en offrant du loisir adapté dans la communauté. Les camps et les groupes spécialisés de ces camps ont permis l'ajout de services d'activités pour les jeunes handicapés ainsi qu'une augmentation des activités adaptées offertes dans la collectivité (Carbonneau, 2015). Ces camps ont accepté de transmettre leurs connaissances et leur expérience pour développer un guide facilitant le développement et la mise en place de ces services spécialisés dans d'autres camps de la province. Nous tenons à les remercier pour leur précieuse collaboration.

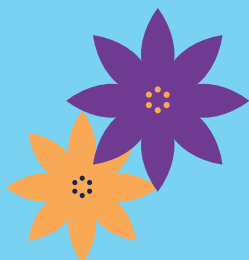


TABLE DES MATIÈRES



01. INTRODUCTION	5
02. PROBLÉMATIQUE	7
03. OBJECTIFS DE L'INITIATIVE	9
04. MISE EN PLACE DE L'INITIATIVE	11
a. Déterminer les besoins	12
b. Déterminer les tâches	13
c. Déterminer l'horaire de la ressource partagée	14
d. Déterminer le profil de la personne désirée	15
Exemples de profils de ressources partagées	15
e. Déterminer le budget	16
f. Recruter la ressource partagée	16
Formation de la ressource partagée	16
05. IMPACTS DE L'INITIATIVE	17
06. AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS	19
07. LEÇONS APPRISES DE L'INITIATIVE	21

INTRODUCTION

01



01. INTRODUCTION



Que ce soit sur le plan administratif ou dans la pratique, l'intégration des jeunes handicapés apporte son lot de défis, et ce, autant pour les gestionnaires que pour les accompagnateurs ; il n'est pas facile de s'y retrouver. Heureusement, plusieurs personnes avec de l'expérience en camp et de bonnes connaissances sur les jeunes handicapés peuvent soutenir les camps dans leurs mandats. L'initiative vise donc à créer un poste

pour permettre à ces personnes de mobiliser leurs expertises dans les camps de leurs régions.

La ressource partagée est portée par une organisation, comme les unités régionales de loisir et de sport (URLS), les instances régionales du loisir pour personnes handicapées (IRLPH), les municipalités régionales de comté (MRC), les grandes municipalités, etc. Le présent cahier énonce les grandes étapes pour mettre en place une telle ressource.



PROBLÉMATIQUE



02

02. PROBLÉMATIQUE

DÉFINITION

RESSOURCE PARTAGÉE

La ressource partagée est une personne qui accompagne le personnel des camps dans l'intégration et l'accompagnement des jeunes handicapés. Les moyens utilisés varient selon les besoins des camps à soutenir.

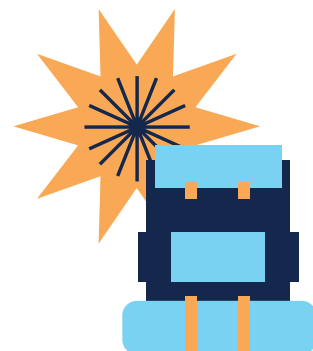
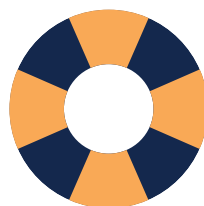
L'intégration et le loisir des jeunes handicapés sont des sujets complexes pour plusieurs gestionnaires de camp. En effet, la gestion d'un camp de jour intégrant des jeunes handicapés nécessite des habiletés de loisir et de relation d'aide, ce qui constitue un défi. Ce défi est le même pour les coordonnateurs, les accompagnateurs et les animateurs, qui peuvent avoir peu ou pas d'expérience avec les personnes handicapées. L'initiative vise donc à rendre disponible une personne-ressource avec les compétences permettant de soutenir les équipes-camps. Dépendamment des camps et des régions, la ressource partagée peut soutenir un seul camp, les camps d'une municipalité, d'une MRC ou d'une région complète.

Les URLS et les IRLPH interrogées ayant mis en place l'initiative mentionnent qu'il y a une augmentation significative des demandes de soutien et des besoins au niveau de l'intégration dans les camps de jour (p. ex. l'évaluation des participants, le soutien en cas de crises, l'accompagnement et le mentorat des animateurs...). Les besoins sont très importants et se rapportent autant à la préparation, qu'à l'opération et à l'évaluation des camps.

Plusieurs camps avaient aussi des besoins pour des situations complexes concernant des jeunes du camp régulier hors des qualifications des coordonnateurs et des gestionnaires (p. ex. des signalements à la Protection de la jeunesse, la gestion de comportements problématiques de jeunes en groupes réguliers...).

Ces besoins ont mené à la création de ressources partagées pour appuyer les camps dans leur mandat d'intégration des camps de jour auprès des jeunes avec ou sans besoins particuliers.

Si la ressource partagée accompagne une grande municipalité avec plusieurs camps de jour et plusieurs jeunes handicapés, une seule personne peut desservir les camps de cette municipalité. Si la ressource partagée est située dans une région composée majoritairement de petits camps, ils peuvent se regrouper (p. ex. MRC) pour que la ressource partagée puisse soutenir plusieurs camps.



OBJECTIFS DE L'INITIATIVE

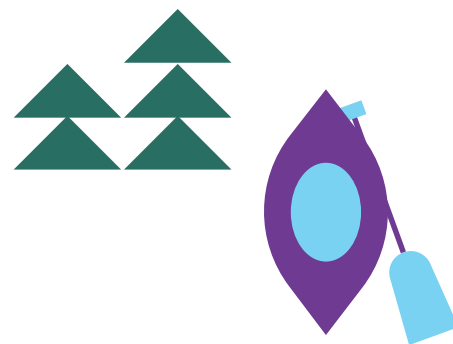
03

03. OBJECTIFS DE L'INITIATIVE

Favoriser une intégration réussie des jeunes handicapés par le soutien ponctuel ou continu au personnel des camps (gestionnaires, coordonnateurs, animateurs, accompagnateurs)

Rendre disponible une personne dédiée principalement pendant l'opération des camps, mais aussi avant et après selon les besoins du milieu.

Accompagner et conseiller les gestionnaires de camp de jour et les équipes-camps



MISE EN PLACE DE L'INITIATIVE

04

04. MISE EN PLACE DE L'INITIATIVE



a. Déterminer les besoins

La première étape pour mettre ce service en place est de déterminer les besoins des camps à soutenir. En effet, les besoins des camps sont des indices importants pour ensuite déterminer le poste nécessaire.

Voici une liste non exhaustive de besoins qui pourraient être présents :

- Soutien pour l'inscription ;
- Soutien pour l'évaluation ;
- Questionnement sur les contraintes excessives ;
- Soutien pour le recrutement et la formation des accompagnateurs ;
- Échange entre les gestionnaires ;
- Rencontre de supervision des accompagnateurs ;
- Soutien pour l'utilisation des outils facilitateurs ou du matériel ;

- Soutien du réseau de la santé et des services sociaux ;
- Déplacement sur les camps (voiture requise) ;
- Accompagnement et mentorat des accompagnateurs et des animateurs ;
- Analyse de situations de désorganisation ;
- ...

L'important est d'identifier les besoins dans votre communauté à partir des commentaires, des demandes et des rétroactions des équipes-camps (gestionnaires, responsables, animateurs et accompagnateurs), selon différentes modalités (sondage, table de concertation...).



b. Déterminer les tâches

Les organisations qui ont mis en place le service laissent beaucoup de flexibilité et de liberté aux ressources partagées. Cependant, dépendamment de la personne, il est important d'avoir des tâches précises afin qu'elle puisse gérer son temps et son travail. Les tâches déterminées devraient être liées aux besoins des camps à soutenir.

Suggestions de tâches :

Tâches **AVANT** la saison des camps

- Préparation des bacs d'outils facilitateurs et d'objets sensoriels
- Soutien à l'évaluation des dossiers des participants
- Rencontrer et prendre contact avec les gestionnaires
- Maîtriser les différents guides et outils pour l'intégration en camp de jour (guide Vers une intégration réussie...)
- Donner de la formation aux animateurs et aux accompagnateurs
- ...

Tâches **PENDANT** la saison des camps

- Trier les demandes de soutien
 - * Soutenir les camps dans la gestion des situations de désorganisation et des comportements problématiques
 - * Si cela dépasse les compétences de la ressource partagée, référer vers les ressources appropriées
- Prendre contact avec les intervenants du réseau de la santé et des services sociaux lors de situations de désorganisation et de comportements problématiques
- S'assurer que les gestionnaires ont informé les équipes-camps des visites et du soutien offert
- Accompagnement et mentorat direct aux accompagnateurs
- Superviser des stagiaires
- Accompagnement des équipes-camps
- Visiter systématiquement les camps qui offrent de l'accompagnement et de l'intégration pendant l'été (par exemple une fois avant l'été et une fois pendant l'été, de la 2^e à la dernière semaine de camp)

- Organiser une rencontre avec les animateurs et les accompagnateurs (par région, MRC ou camp) pour identifier leurs besoins
- Favoriser le réseautage entre les gestionnaires et les coordonnateurs lors de situations difficiles
- Conseiller les gestionnaires sur les outils existants
- Service-conseil à l'équipe-camp par téléphone, par courriel ou en personne
- Soutien à la gestion des comportements problématiques dans les groupes réguliers
- Soutien dans la gestion de dossiers plus complexes (signalement à la Protection de la jeunesse...)
- ...

Tâches **APRÈS** la saison des camps

- Organisation de communautés de pratiques, de journées d'échanges et de conférences sur l'accompagnement (pour les gestionnaires, les coordonnateurs...)
- Création et mise à jour d'une banque d'outils en ligne
- ...



Idée

Les ressources partagées, dans la pratique, ont des tâches plus ou moins définies, car elles devaient répondre à un mandat plus général lors de la naissance de l'initiative. Si jamais c'est le cas, il est possible de demander à la ressource partagée d'écrire ses tâches, pour aider à la reproduction de l'initiative.



c. Déterminer l'horaire de la ressource partagée

Il est très important de déterminer l'horaire de la ressource partagée, c'est-à-dire sa date d'entrée et de fin de poste ainsi que le nombre d'heures qu'elle fera.

Le type de besoin et les tâches sont des éléments clés pour déterminer l'entrée en poste de la ressource partagée. Si les besoins sont surtout pendant l'été, une ressource spécialisée pourrait avoir un horaire saisonnier. À l'inverse, si les besoins sont plus avant l'été, il peut être pertinent que la ressource spécialisée commence son mandat au mois de mars.

Toutes les ressources partagées avaient un horaire de jour et de semaine (lundi au vendredi entre 8 h et 17 h). Cependant, dépendamment de l'estimation des besoins régionaux, il est possible d'ajuster le nombre d'heures par semaine. Plusieurs indicateurs permettent d'estimer le besoin en termes d'heures :

- Utiliser le nombre de camps et le nombre de jeunes par camp (plus il y a de jeunes, plus certains peuvent manifester des comportements nécessitant du soutien supplémentaire) ;
- Utiliser le nombre de jeunes accompagnés dans les différents camps de jour à soutenir (information disponible si les municipalités demandent la subvention pour l'accompagnement en loisir) ;

- Les commentaires des accompagnateurs et des animateurs (peuvent être recueillis par les formateurs de la région) ;
- Les commentaires des gestionnaires ;
- ...

*Le nombre d'heures travaillées peut être différent selon les semaines. Une ressource partagée travaillait à temps partiel à l'année et à temps plein l'été, alors qu'une autre travaillait à temps partiel en mai et juin et puis à temps plein pendant l'opération des camps.

Si vous êtes incertains du nombre d'heures nécessaire pour répondre aux besoins, il est possible d'offrir un poste à la carte, où la personne facture le nombre d'heures effectuées.

D'autres éléments influenceront la durée du mandat, tels que le profil de la personne embauchée. Si votre organisation désire engager un étudiant, pour offrir un emploi estival, il sera préférable que le mandat se situe entre les mois de mai et d'août. Chez les organisations interrogées, une ressource partagée est disponible à l'année et deux ressources avec des mandats estivaux (commençant au mois d'avril ou mai et se terminant à la fin août).



d. Déterminer le profil de la personne désirée

Les besoins et leur importance sont des indicateurs à considérer pour déterminer le profil de la ressource partagée. En effet, dans les organisations interrogées, le profil des personnes engagées est assez différent. Elle est généralement une personne avec de l'expérience en camp de jour et en relation d'aide. Une des ressources partagées explique que la formation serait trop exigeante pour une personne ayant seulement un des deux profils requis.

Exemples de profils de ressources partagées

Dans une des organisations interrogées, la ressource partagée est une ancienne gestionnaire de camp avec des études en relation d'aide (p. ex. éducation spécialisée, psychoéducation). Au départ, la ressource partagée travaillait à temps partiel (25 h par semaine) à l'année et à temps plein l'été. Des tâches supplémentaires ont été ajoutées au poste pour permettre à la ressource partagée de travailler à temps plein annuellement, tout en conservant le mandat de l'intégration des personnes handicapées en camp de jour.

Une autre organisation engage comme ressource partagée une travailleuse sociale, qui donne la formation en accompagnement en camp de jour depuis plusieurs années. Elle commence à travailler au mois d'avril et est disponible jusqu'à la fin de l'été. La ressource indique sur une feuille de temps les tâches qu'elle fait et le nombre d'heures nécessaire chaque semaine. Donc, dépendamment des semaines, le nombre d'heures était variable (une semaine de 3 heures et une autre de 20 heures dans le même été).

La dernière organisation interrogée engage une étudiante en enseignement avec beaucoup d'expérience en camps (ancienne animatrice, animatrice-accompagnatrice et coordonnatrice...). Elle est engagée à temps partiel (25 h par semaine) et a plusieurs mandats, comme visiter les camps de jour deux fois dans l'été. Elle est engagée de la fin mai à la fin août.



e. Déterminer le budget

Plusieurs éléments décrits précédemment influenceront le budget :

- Les frais de ressources humaines (en termes d'heure par semaine et par année) ;
- La formation et l'expérience de la ressource partagée (étudiant vs professionnel) ;
- Remboursement du kilométrage (si la ressource partagée se déplace sur les camps) ;
- ...

Une organisation supportait à 100 % les dépenses liées à la ressource partagée (une partie financée par le volet camp de jour de l'URLS et l'autre par le volet personne handicapée de l'IRLPH). Une autre organisation utilisait la subvention d'[Emplois d'été Canada](#) pour financer en partie le salaire de la ressource partagée. La dernière organisation a obtenu une subvention pour un projet qui a financé une partie des dépenses liées à la ressource partagée, parce qu'elle travaillait sur le projet en faisant ses autres tâches de soutien.

Une gestionnaire, responsable de la ressource partagée, estime le budget nécessaire pour mettre en place cette initiative à 7000 \$ (frais de ressources humaines, kilométrage, frais téléphoniques...). Évidemment, c'est un exemple et non une certitude, car le coût pour chaque ressource partagée est différent, dépendamment des tâches qui seront attribuées et de la formule qui sera adoptée, d'autant plus que les coûts peuvent changer avec le temps.



f. Recruter la ressource partagée

Chez toutes les organisations qui ont instauré la ressource partagée, la personne recrutée était connue de l'organisation. Les organisations avaient donc approché les personnes pour le poste et elles ont accepté. Dans l'absence de contacts ou par nécessité de remplacer la ressource partagée, une organisation a mentionné proposer le poste aux formateurs en accompagnement de sa région.

Si aucune de ces options n'est possible, il est possible de créer et de publiciser une offre d'emploi avec les informations qui ont été déterminées, comme le profil de la personne recherchée, les tâches liées aux postes et les conditions de travail (salaire, durée de l'emploi...). Si besoin est, vous pouvez contacter le [Carrefour jeunesse-emploi](#) de votre région pour avoir du soutien dans le recrutement de la ressource partagée. Les organisations interrogées ont également demandé à leurs réseaux de publiciser l'offre d'emploi (municipalités, camps, organismes communautaires...).

Formation de la ressource partagée

Une ressource partagée mentionne qu'une étape essentielle de sa formation a été la lecture des outils et des documents existants sur l'intégration et l'accompagnement des personnes handicapées ainsi que les camps de jour, comme le [Guide de référence Vers une intégration réussie](#) dans les camps de jour et le [Cadre de référence pour les camps de jour municipaux](#). Ces documents permettent aux ressources d'en apprendre sur l'accompagnement et l'intégration en camp, de transmettre les informations aux équipes-camps et de les référer vers les bons outils. Plusieurs organismes offrent des outils, comme l'Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH), l'Association québécoise du loisir municipal (AQLM) et l'Association des camps du Québec (ACQ).

Une gestionnaire recommande que la ressource assiste à la formation des accompagnateurs et des coordonnateurs de camp, pour prendre connaissance du contenu abordé et des notions avec lesquelles les accompagnateurs peuvent être moins familiers. Cela permet également à la ressource partagée de se présenter aux accompagnateurs et aux coordonnateurs qui suivent la formation.

IMPACTS DES SERVICES



05

05. IMPACTS DES SERVICES



Cette initiative a des impacts sur **l'équipe-camp**, qui entraînent des impacts sur le camp, **les jeunes et leurs familles**. Globalement, cette initiative permet d'offrir un soutien nécessaire pour les gestionnaires et les équipes-camps.

Une gestionnaire dit que la contribution de la ressource partagée, qui touche indirectement les jeunes, a des impacts directs sur la qualité des animations et des services qui leur sont offerts.

Pour plusieurs, l'arrivée de la ressource partagée a été reçue comme une bénédiction et un soulagement. Selon plusieurs gestionnaires de camp, la ressource partagée est la solution évidente pour répondre à plusieurs questionnements sur l'intégration et l'accompagnement des enfants à besoins particuliers. Une ressource partagée voit également cette initiative comme une façon directe pour les camps d'offrir leurs services et de répondre à leur mission d'IRLPH envers les camps de jour.

Pour les organisations interrogées, le conseil d'administration a été très collaborateur pour la mise en place d'une ressource partagée. Cependant, si vous désirez sensibiliser vos gestionnaires ou les membres de votre conseil d'administration ou de votre conseil municipal à l'accompagnement en camp de jour, l'[Association québécoise du loisir municipal](#) a développé des capsules.



AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DES INITIATIVES

06

06. AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DES INITIATIVES



Avantages

- Les jeunes (avec ou sans handicap) vivent une meilleure expérience de camp, car la ressource soutient TOUS les enfants
- Permet de soutenir les gestionnaires, les coordonnateurs et les animateurs en leur offrant des services directs
- Permet une meilleure gestion des situations complexes
- Permet de rassurer l'équipe-camp et de l'assister dans ses décisions
- Une seule personne-ressource est nécessaire pour soutenir plusieurs camps (dépendamment de la taille des besoins de ces derniers)
- Favorise le partage, le réseautage et la collaboration entre les gestionnaires et les coordonnateurs (par des événements formels ou des références informelles)
- Très utile, autant pour les grands que les petits milieux...

Inconvénients et/ou obstacles

- Nécessite de développer un bon lien de confiance avec les camps (gestionnaire ET équipe-camp), ce qui peut prendre du temps
- Peut nécessiter beaucoup de collaboration et de logistique si plusieurs organisations sont impliquées (ex. : plusieurs municipalités en milieu rural qui embauchent une ressource partagée ; responsabilité de la paie)
- Peut être difficile à démarrer si l'organisation n'a pas une personne en tête pour le poste ou si le recrutement est infructueux
- Trouver une personne qualifiée avec les compétences, l'expérience et l'expertise requise
- La ressource partagée nécessite généralement de la supervision
- Nécessite une personne proactive, débrouillarde et autonome
- ... mais peut nécessiter beaucoup de déplacements entre les petits camps de jour s'ils sont dans des milieux ruraux
- N'existe pas de modèle type, chaque poste de ressource partagée devra être construit, dépendamment des différences interrégionales



LEÇONS APPRISES DE L'INITIATIVE

A stylized graphic of a leaf or flower with three rounded lobes, rendered in a light green color, positioned behind the main title.

07

A larger, stylized graphic of a leaf or flower with three rounded lobes, rendered in a light green color, positioned behind the page number.

07. LEÇONS APPRISSES

Les organisations ayant instauré des ressources partagées ont expérimenté différentes formules au fil des années, voici donc des leçons apprises de leurs essais.

Dépendamment des tâches et de l'expérience de la ressource partagée, certaines situations peuvent être très difficiles (p. ex. gestion de comportements sexuellement déplacés, signalements à la Protection de la jeunesse...) et demander du soutien ainsi que de la supervision. À la suite d'un premier essai moins concluant, une organisation a engagé une personne pour offrir de la supervision hebdomadaire à la ressource partagée. Une autre organisation offre également de la supervision par le biais d'un de ses employés.

Une organisation a essayé de laisser les municipalités et les camps de jour de la région mettre l'initiative en place avec un soutien minimal. Cette façon de faire n'a pas eu les résultats escomptés, car les municipalités avaient plusieurs difficultés de coordination (embauche de la personne, paiement...). À la suite de cela, l'organisation s'est occupée de la coordination du projet.

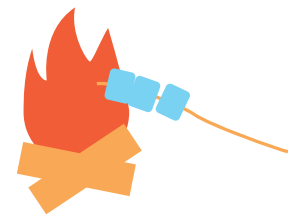
Le poste de ressource partagée doit s'adapter à la réalité des camps de sa région. Chaque poste est différent, car la réalité de chacun l'est. Il n'y a pas de recette magique à appliquer, ce qui constitue un défi et nécessite de l'adaptation.

De plus, une organisation appuie significativement les MRC de sa région dans la mise en place d'une ressource partagée. En effet, l'organisation offre aux MRC qui le désirent une subvention pour qu'elles engagent une ressource partagée (p. ex. 50 % du salaire de la ressource partagée). De plus, elles engagent également une personne pour superviser les ressources partagées et offrir des services aux MRC n'ayant pas de ressource partagée.

Pour les petits camps, une certaine habileté est nécessaire pour se présenter et proposer ses services de ressource partagée. Certains camps pourraient être réfractaires face à l'arrivée de ce service, par crainte de se faire évaluer. Il est essentiel que la ressource partagée gagne la confiance des camps et les rassure sur son rôle. Si les camps n'ont pas confiance en la ressource partagée, ils ne l'utiliseront pas.

Il est finalement important de **promouvoir le service**, et ce, à tous les niveaux (gestionnaire et équipe-camp) avant, pendant et après l'été. Les camps sont souvent débordés pendant la préparation et l'opération des camps. S'il y a peu ou pas de promotion, l'équipe-camp ne pensera pas à contacter la ressource partagée. Une organisation l'a vécue, puisqu'elle n'avait pas suffisamment publicisé le service. La promotion qui a été faite par les organisations est très diversifiée (réseaux sociaux, courriel, webinaire...).

Une stratégie intéressante pour promouvoir l'initiative est d'insister sur le fait que la ressource partagée est présente pour soutenir tous les jeunes. Bien que la ressource partagée offre du soutien aux jeunes handicapés, elle en offre également à tous les jeunes qui en ont besoin. C'est un excellent argument pour convaincre les camps d'utiliser la ressource partagée, parce que même si le camp a peu ou pas de jeunes répertoriés dans le programme d'accompagnement ou d'intégration, tous bénéficieront du service.



PENSE-BÊTE POUR LA MISE EN PLACE



Création du poste



Déterminer les besoins des camps



Déterminer les tâches



Déterminer l'horaire du poste



Déterminer le profil de la personne désirée



Déterminer le budget



Créer une offre d'emploi



Faire le recrutement



Former la personne engagée



Créer des liens et des contacts avec les camps



Association québécoise pour le loisir
des personnes handicapées

L'AQLPH remercie les organisations qui ont collaboré :

