



ÉCLAIREUSES ♦ ÉCLAIREURS
DE FRANCE

RETOURS/RECOMMANDATIONS E.N.T.O.I¹ EN VUE DES PRISES DE DÉCISION DU CONSEIL NATIONAL (CN) DU 21–22/01/23

POINTS À ABORDER :

1. RAPPEL PRÉSENTATION E.N.T.O.I (P.2)
2. LE TRAITEMENT DES RÉPONSES AU « QUESTIONNAIRE DIAGNOSTIC » DE L'E.N.T.O.I (P.2)
3. LE TRAITEMENT DES OUTILS/SUPPORTS VARIÉS DE L'ESPACE RESSOURCES DES SERVICES VACANCES DE CAEN (P.4–5)
4. NOS PRÉREQUIS À TOUTE PRISE DE DÉCISION SUR LES QUESTIONS D'OUVERTURE ET D'INCLUSION (P–6)

DOCUMENTS ANNEXES :

- FEUILLE DE ROUTE DE L'E.N.T.O.I (DANS CE MÊME DOCUMENT (P.7–12))
- RÉSULTATS IMAGÉS DU QUESTIONNAIRE À PART (POWERPOINT)

¹ Equipe Nationale Thématique Ouverture et Inclusion (E.N.T.O.I), encadré par la Commission des Méthodes Educatives (CME)

I. RAPPEL PRÉSENTATION E.N.T.O.I

-> cf. première partie de notre feuille de route « objets de travail de notre équipe » et « composition » (p.8 et 9)

2. LE TRAITEMENT DES RÉSULTATS AU QUESTIONNAIRE DIAGNOSTIC DE L'E.N.T.O.I

a. Rappel de l'objectif du questionnaire :

-Avoir une illustration de la réalité de l'accueil et des besoins de nos adhérent.es encadrant.es pour éventuellement inclure des personnes à besoins spécifiques dans leurs activités,

-Tenter d'avoir une portée nationale avec ce questionnaire (et si non trouver d'autres moyens de toucher davantage d'adhérent.es, d'avoir une intervention globale).

b. Résultats principaux :

Pour plus de précisions -> cf. Résultats imagés du questionnaire.

*Volonté et intérêt de l'asso : 100 réponses au questionnaire et retours positifs sur l'initiative.

*Les personnes avec besoins spécifiques les plus accueillies par les répondant.es : les personnes en situation de handicap mental/psychique.

*Les besoins les plus fortement exprimés pour favoriser l'accueil :

->Prévention de la violence,

->Besoins de formation, d'outils, d'accompagnement de terrain.

c. Biais que nous avons identifié de ce questionnaire

*en majorité des personnes concernées qui répondent au questionnaire²

*pas de précision sur les questions de cadre d'accueil des personnes à besoin spécifiques,

*pas de certitude sur les doubles casquettes des répondant.es

² Possibilités pour toucher davantage d'adhérent.es EEDF : intervenir lors des visites de camps/ congrès/ validation de camps pour soumettre le questionnaire et/ou nouvelles questions sur la question du refus/ demander à Roads statistiques d'accueil de mineurs en situation de handicap dans les groupes.

d. Nos conclusions, après traitement des réponses

✓ Il nous semble prioritaire de communiquer à nouveau à tous.tes les adhérent.es éclés la loi, les valeurs portées par l'association des EEDF et l'engagement que prend chaque adhérent éclés vis-à-vis de la dynamique d'ouverture et d'inclusion :

***Il n'est pas possible de refuser des enfants avec pour motif leur situation de handicap, pourtant très peu ont réellement accès aux loisirs :**

L'accueil des personnes en situation de handicap est obligatoire dans la loi³. Pourtant la réalité est bien différente.

L'INJEP indique qu'à la rentrée 2017-2018 seuls 5 % des accueils de loisirs en France déclaraient accueillir des enfants en situation de handicap. De même, la Caisse Nationale d'Allocations Familiales a montré que les enfants bénéficiaires de l'AAEH (Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé-e) représentaient seulement 0,28 % des enfants accueilli-es en accueils de loisirs. De plus, ces quelques enfants accueilli-es sont souvent les enfants ayant une relativement bonne autonomie et une prise en charge restreinte. Les situations de polyhandicap et les troubles du spectre autistique gravement déficitaires sont des raisons fréquentes de refus d'accueils dans des structures. (Mission Nationale Accueils de Loisirs & Handicap, 2018)⁴.

***Nos missions, nos valeurs défendent l'ouverture à la différence, à l'Autre, pour un scoutisme à destination de toutes et tous :**

Historiquement, le scoutisme a été créé pour répondre au besoin de lien social, de valorisation, d'espace d'expérimentation/émancipation de jeunes en risque de marginalisation.

La valeur « solidarité » est adjointe à l'« ouverture » dans notre projet éducatif. Ce n'est pas une option.

Nous avons décliné les valeurs de notre association en précisant l'adéquation avec la démarche d'inclusion -> cf. guide Inclu'action page 9 : <https://www.eedf.fr/wp-content/uploads/2022/08/guide-inclusion-V3.OK .OK .OK .pdf>

³ la loi de 1975 pose le droit d'accès aux loisirs éducatifs collectifs à toute personne mise en situation de handicap et les articles R227-1 et R227-30 du CASF qui régissent les accueils collectifs de mineur·e-s ne reconnaissent pas de spécificités à l'accueil d'enfants mis·e-s en situation de handicap. Le principe de non-discrimination inscrit dans l'article 225-1 du Code Pénal empêche l'organisateur·ice de refuser un·e jeune à cause de son handicap mais iel peut le refuser pour des motifs jugés légitimes par l'HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) comme des raisons de sécurité.

⁴ <http://www.mission-nationale.fr/wp-content/uploads/2018/12/MISSION-NATIONALE-RAPPORT-FINAL-14-d%C3%A9cembre-2018.pdf>

✓ Il nous semble prioritaire d'intervenir directement sur l'existant dans une dynamique transformative :

***faire culture commune sur ces sujets avec l'ensemble des salarié.es pédagogie, formation et vie associative** : proposer un module de formation autour des notions d'ouverture et d'inclusion,

***coopérer bénévoles/salariés CME pour faire évoluer les formes/contenus pédagogiques et formations existantes** : outils des programmes éducatifs, contenus BAFA/ BAFD - ASF/DSF/RUSF

***accompagner sur le terrain à des pratiques plus ouvertes et inclusives,**

***rendre plus accessible les actions/ressources existantes autour des questions d'ouverture et d'inclusion,**

***proposer pluri annuellement des espaces d'échanges/ formation distancielles ouvertes à tous.tes les adhérents EEDF.**

✓ Il nous semble prioritaire de soutenir les initiatives locales d'ouverture et d'inclusion déjà engagées :

***échanges,**

***partage des pratiques et ressources,**

***suivi et intervention terrain si besoin,**

***valorisation.**

3. LE TRAITEMENT DES OUTILS/SUPPORTS VARIÉS DE L'ESPACE RESSOURCES DES SERVICES VACANCES DE CAEN

Lors de notre première rencontre physique E.N.T.O.I à la permanence de Colombelle, nous avons eu l'opportunité de découvrir l'espace ressources des SV de Caen.

✓ Il nous semble prioritaire de valoriser, visibiliser, partager les ressources déjà existantes des Services Vacances en termes :

***d'accompagnement à des fonctions clés dans notre association** : bénévole membre d'un comité de gestion et directrice de séjour EEDF,

***de supports théoriques et pratiques variées interne et externe sur les questions d'ouverture et d'inclusion** : enquêtes, études, témoignages, textes cadres, outils, ressources documentaire sur la prévention de la violence etc.,

***de séquences de formation liées à l'accueil et l'accompagnement de personnes à besoins spécifiques.**

✓ Il nous semble prioritaire de reconnaître, valoriser, visibiliser l'expertise des Service Vacances en termes d'ouverture et d'inclusion avec une activité qui existe depuis plus de 90 ans :

***Garantie le droit au scoutisme pour ceux qui ne sont pas encore en capacité d'intégrer des groupes locaux** (certain.es jeunes en situation de handicap mental, sensoriel, moteur et /ou social) : via le scoutisme d'extension autrefois, aujourd'hui avec les unités défis (« Bol d'air », « Montpellier pourquoi pas », « les amis de Marcel »...), mais également les opérations « clin d'œil » etc.

***Organisation de séjours d'« intégration » où jeunes à besoins spécifiques et jeunes dits « ordinaires » sont accueillis ensemble.** Exemple : 1/3 jeunes dits « délinquants + 1/3 jeunes en situation de handicap + 1/3 de jeunes dit.es ordinaires dans un même camp),

***Organisation des démarches d'inclusion individualisées pour les jeunes en capacité d'évoluer en sécurité dans le cadre de certains groupes locaux,**

***Formation des équipes encadrantes aux enjeux liés au handicap, aux besoins spécifiques.**

✓ Il nous semble prioritaire de reconnaître, valoriser, visibiliser la place des EEDF dans l'évolution de l'accompagnement des personnes à besoins spécifiques au sein de la société française :

***L'association a participé à la création des premières écoles de travailleurs.euses sociaux.iales,** via les membres des premiers services vacances

***La pédagogie éclée est à l'origine de la démarche éducative des Unité Localisées d'Inclusion Scolaires (ULIS).**

4. NOS PRÉREQUIS A TOUTE PRISE DE DECISION

Il nous semble absolument nécessaire de :

- ✓ Rappeler le biais financier et le biais du manque d'informations colorant aujourd'hui les représentations négatives posées sur les Services Vacances/ le scoutisme adapté,
- ✓ Remédier au clivage SV / Marchepied/ SLA en repositionnant le débat, non plus sur le « comment » on accueille », mais sur « qui l'on se donne les moyens d'accueillir ensemble »,
- ✓ Prendre connaissance de la feuille de route réactualisée de l'E.N.T.O.I (p.7 à 12 à la suite).



Équipe Nationale Thématique

Ouverture & Inclusion

Termes de référence

Pourquoi ces termes de référence et cette feuille de route ?

Au niveau national, des bénévoles, des salarié.e.es et des membres du comité directeur travaillent ensemble sur différents sujets concernant notre association. Rendant compte à la commission d'appui au développement dont ils dépendent (Gouvernance et Vie Associative, Commission Méthodes Educatives ou Commission Administrative et Financière), ils fonctionnent sur deux principes différents :

- *Soit l'Équipe Nationale Thématique est pérenne, son objet de travail est constant*
- *Soit le Groupe s'organise autour d'un objet de travail délimité dans le temps plus ou moins long. Le groupe est alors dissout ou réorienté dès lors que les objectifs sont atteints et le projet terminé.*

Ces équipes et groupes programment des points d'étape avec leur commission référente ; cette dernière rendra ensuite compte au Comité Directeur.

Ce document a pour but de donner à la commission de référence ainsi qu'au CD une vision globale de la composition et de l'objet de travail de l'équipe ou du groupe ainsi que les objectifs opérationnels de l'année à venir. Un échéancier ainsi qu'un budget prévisionnel aidera les membres de l'association à se projeter et alimentera la construction du Budget Prévisionnel national.

De plus la coéducation et la solidarité, valeurs oh combien chères chez les EEDF, pourraient amener des aides précieuses grâce à cette communication... qui sait ?

Version réactualisée lors du wk 14-15 janvier 2023

OBJETS DE TRAVAIL DE NOTRE ÉQUIPE :

Notre définition de l'inclusion : Un moyen pour parvenir à vivre toutes et tous ensemble aux éclés.

Nous pensons l'inclusion au sens large : ouvrir les EEDF à toutes les différences/spécificités (faciliter la mise en cohérence des principes EEDF et les pratiques).

Nos constats :

1. Nécessité de refaire du lien avec les SV = être au clair avec l'historique des SV, reconnaître les outils/ expertise/ formation AVLA/DVLA => visibiliser/ valoriser

2. Nécessité d'avoir une politique d'inclusion globale au sein de l'association :

=> être au clair avec l'historique des éclés, reconnaître ce qui se fait dans les SLAN, SLA outils/ expérimentation/ activités => visibiliser/ valoriser.

=> faire des proposition pédagogique/ de formation/ d'accompagnement/ de développement/ de partenariat liée à l'ouverture et l'inclusion.

Ce que l'on ne veut pas :

- Créer des outils pédagogiques « obscurs », sans animation, sans démarche d'appropriation, sans rencontres humaines et qui ne partent pas des besoins réels des adhérents de terrain.

- Que notre communication soit chronophage.

- Être perçu et se percevoir comme des expert.es.

Nos objectifs généraux court (1)/moyen (2)/long (3) termes/ transversal (T) :

1. Assurer/redéfinir/réaffirmer/ notre cohérence associative concernant valeur d'ouverture dans une dynamique d'inclusion (à clarifier) (T)

2. Identifier les initiatives existantes en termes d'ouverture et d'inclusion sur l'ensemble du territoire national EEDF et les valoriser (2022-2023)

3. Visibiliser les ressources existantes/ mettre à disposition en cas de besoin (2022-2023)

4. Accompagner sur la durée les initiatives liées à l'ouverture et à l'inclusion, donner des "coup de pouces" à ceux qui en ont besoin, proposer 1 cadre/des repères : formations, intervention, création de nouveau supports pédagogiques. Cela tout en restant ouvert.e à l'accueil de nouveaux.elles membres/ initiatives/ ressources (2023-2024-2025 ...).

5. Assurer une veille et être force de proposition, (T)

Notre équipe rend compte à la Commission des Méthodes Éducatives.

NOTRE COMPOSITION :

Nos membres	Les noms de nos membres	Leur date d'arrivée dans l'équipe	La durée de leur mandat
Cadres bénévoles ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Françoise ZAMORA francoise@zamorabreton.fr 06 83 94 23 04 ▪ Jean-Yves TALOIS jean-yves.talois123@orange.fr 06.87.25.00.65 ▪ José PALMA jose.palmalira@laposte.net 06.76.64.18.87 ▪ Pascal FAGE fagepascal.ev@gmail.com ▪ Chiarra SEGOLONI chiarrasegoloni@gmail.com ▪ Angèle KERGUIS angele.kerguis@gmail.com ▪ Justine RAYNOUARD justine.raynouard@eedf.fr 06.95.07.97.98 ▪ Timothée ▪ Mathilde ▪ Sabrina 	09/2022	/
Salariés ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Véro GAILLARD reseau.normandie@eedf.fr 06.03.91.14.15 (à clarifier) ▪ Marie-Laure marie-laure.bomba@eedf.fr ▪ Hélène MENGUAL helene.mengual@eedf.fr 06.67.77.81. 	09/2022	/
Membres du CD ?	/	/	/
Membres des équipes régionales ?	/	/	/

FONCTIONNEMENT DU PILOTAGE :

Constat : Peu de disponibilités de la majorité des membres salariés et bénévoles de l'ENT mais une salariée motivée pour garantir la structuration, beaucoup d'envie/motivation de faire évoluer les pratiques associatives des EEDF vers plus d'ouverture et d'inclusion, un intérêt de l'association à ce sujet et une expertise interne (SV, Marchepied, etc.).

Répartition des rôles :

*Binôme de pilotage : opérationnel (Hélène), stratégique (Justine)

*Equipe d'adhérent.es EEDF bénévoles et salarié.es qui s'impliquent dans les différents groupes de travail ponctuels en fonction de leurs envies/énergie.

MÉTHODES DE TRAVAIL DU GROUPE

-1 réunion par mois en visio, avec qui peut participer viens.

-Groupes de travail en visio ponctuels (plutôt 2 à 3 petites réunions de 45 minutes qu'une grosse d'1/2 journée => trop chronophage au vu de la réalité des membres).

-1 réunion collective de traitement du recueil de données à faire en janvier en dehors des réunions CME.

-Volonté de faire une autre réunion de travail en présentiel, CME et/ou en dehors.

-Liste mail à créer pour communiquer les informations relatives à l'avancée des différents groupes de travail + lien avec les instances CME.

-Dossier partagé sur le Seafile pour archiver nos supports d'organisation (CER, ressources...).

PARTENARIATS ÉVENTUELS

Pour l'instant non, mais en projet pour 2024.

Feuille de route 2022-2023

Pour 2022-2023, les objectifs et projets : (avec échéancier)

T – Faire équipe, être en position d'acteurs et faire culture commune dans l'intérêt des EEDF

A-Faire un diagnostic = un état des lieux des ressources existantes/ besoins chez les EEDF lié au thème de l'inclusion et de l'ouverture : *de septembre 2022 à mars 2023*

B- Etablir et mettre en œuvre 1 stratégie pour valoriser les initiatives existantes et répondre aux besoins : *de février à juin 2023*

C- Capitaliser et valoriser les ressources existantes : *de juin à décembre 2023*

Actions prévues : Diffusion d'outils ? d'infos ? Evènements ? Actions ? et leurs modalités ?

T

-> se rencontrer

-> vivre des temps conviviaux,

-> créer un cadre symbolique (foulard ? badge ?)

-> Partage de connaissance sur le secteur social-médico-social "album panini"

-> Temps en présentiels réguliers

-> Avec un fonctionnement d'équipe ouvert et inclusif

A.

~~-> Création de questionnaires de recueil de données (fun)~~

~~-> Diffusion de ces outils de recueil de données dans tous les canaux de communication interne EEDF~~

~~-> Organisation d'un weekend de traitement de ces données en physique avec les membres de l'ENT ouverture et inclusion~~

-> Affinage du diagnostic par rapport aux besoins particuliers =

*organiser des groupes de visio. Avec les adresses mails recueillies dans le questionnaire,

*demander de rajouter des cases dans Roads : rajouter un onglet « inclusion », combien et comment (quel type d'accueil)

-> Complément des données de Roads sur l'accueil d'enfants en situation de handicap

-> Actualisation liste mails auprès du CD (à clarifier espace ENTOI CME => penser « inclusion et ouverture »)

B.

-> Identification et partage d'1 ou plusieurs modules de formation lié à l'inclusion/ouverture en vue des tremplins

-> Identification et recensement les initiatives existantes :

- *envoyer résultat du questionnaire + petit mot en disant qu'ils.elles vont être recontactés
- *communiquer ces résultats de manière générale dans l'asso. (CN...)
- *organiser des groupes de visio. Avec les adresses mails recueillies dans le questionnaire
- *Infos de Roads sur l'accueil de public en situation de handicap
- *communication interne nationale avec un contact => notre adresse ENT
- *participer quelques visites de camps et clarifier le cadre (notamment financier)

-> Etablissement d'une cartographie en interne, sorte d'album panini de l'existant

-> Communication pour demander des photos/ vidéos/ bande audio/ dessins aux acteurs.ices initiateurs.ices d'actions d'inclusion/ouverture + co-construction d'une stratégie de communication interne/externe de ces contenus avec les salariées/ bénévoles des équipes de comm' EEDF.

-> Organisation 1 temps d'analyse des besoins + d'organisation en équipe pour mise en œuvre de différentes réponses sur mesure // réactualiser les outils de recueils de besoin au fur et à mesure des retours.

C.

-> Diffusion des ressources déjà existantes et « prêtes à l'emploi » dans le plus d'instances associatives possibles (inclu'action n°1 et autres ressources SV de Caen)

-> Rajout de toutes ces ressources dans l'onglet « l'inclusion chez les EEDF » sur le site pédagogique des EEDF <https://educatif.eedf.fr/inclusion/>

-> Mutualisation des ressources de chaque équipe qui bosse sur l'inclusion (réflexions et supports pédagogiques, fiches acti, « tips » divers, outils variés...)

-> Co-construction d'une stratégie de communication de ces contenus avec les salariées/ bénévoles des équipes de comm' EEDF.

-> Création de petites vidéos « tutos » de présentation des ressources internes/externes

-> Création d'une « bibli » inclusion à partir des ressources existantes interne et externe.

PERSPECTIVES 2024–2025 :

-> Quelle stratégie et moyens d'accompagnement de terrain : poursuite visites SLA ? démarche validation de camps ? intervention congrés ?...

-> Travail en lien avec l'E.N.T G et S et E.N.T.O.I

NOTRE ORDONNATEUR.TRICE POUR LES FRAIS ENGAGÉS :

Jean-Yves TALOIS

BESOINS POUR BUDGET PRÉVISIONNEL DE NOTRE ÉQUIPE DE TRAVAIL POUR 2022 – 2023 :

- Impression de l'inclu'action (*1500 exemplaires) pour diffusion à tous.tes les responsables de SLA-SLAN + avoir un stock

- Organisation de 2 week-ends/ de 2 jours de rencontre de l'ENT à Caen en janvier 2023/ septembre 2023 (pas à Caen, clarification du lieu, participation CME)

-clarification de la budgétisation à faire :

*des visites de camps SLA

*des rencontres ENTOI or CME