

JANVIER 2026

---

# RAPPORT PROFESSIONNEL

## L'INCLUSION DES ENFANTS A BESOINS SPÉCIFIQUES EN ACCUEILS DE LOISIRS

### IMPACT SUR LES PRATIQUES DES PROFESSIONNELS D'ANIMATION ET LEUR PROFESSIONNALISATION

---



TIFENN MALIGORNE | MASTER 2 INTERVENTION &  
DEVELOPPEMENT SOCIAL - UBS LORIENT- ANNEE 2024/2025

# SOMMAIRE



<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>PARTIE 1 : CONTEXTUALISATION ET MÉTHOLOGIE</b>	<b>4</b>
<b>I) Contexte de l'étude</b>	<b>4</b>
A) Présentation des accueils de loisirs	4
B) Réglementation en termes d'inclusion	4
C) Enjeux concernant l'inclusion en accueils de loisirs	6
<b>II) Termes clés</b>	<b>8</b>
A) Enfants à besoins spécifiques	8
B) Inclusion	9
C) Pratiques professionnelles	9
D) Professionnalisation	10
<b>III) Méthodologie</b>	<b>11</b>
A) Phase exploratoire	11
B) Phase d'investigation	11
<b>PARTIE 2 : PRESENTATION DES RESULTATS</b>	<b>13</b>
<b>I) Un secteur d'activité complexe avec des réalités professionnelles disparates</b>	<b>13</b>
A) Des différences importantes concernant la gestion quotidienne et les temps de concertations	13
B) Des pratiques quotidiennes complexifiées par les contraintes du métier	16
C) Un métier complexe entouré de nombreuses représentations	18
<b>II) Un nouveau public qui impacte les professionnels</b>	<b>20</b>
A) Un nouveau public avec des besoins importants et variés	20
B) Un nouveau public qui impose aux professionnels de réadapter leurs pratiques	21
C) Un nouveau public qui soulève la question de la professionnalisation des métiers de l'animation en termes d'inclusion	22
<b>III) Des représentations concernant l'inclusion majoritairement positive mais une certaine méconnaissance</b>	<b>25</b>
A) Une définition majoritairement positive de l'inclusion mais construite sur ses limites	25
B) Des représentations et des connaissances sur les besoins qui influent sur la façon d'accueillir	27
<b>IV) Des pratiques inclusives variées au sein des structures et contraintes par les réalités professionnelles</b>	<b>28</b>
A) Des pratiques inclusives très variées et majoritairement centrées sur un enfant précis	28
B) Des pratiques inclusives qui sont bordées par un cadre peu formalisé	29
<b>V) Des pratiques inclusives conditionnées par différents enjeux</b>	<b>30</b>
A) Des attentes importantes concernant le renfort de personnel	30
B) Des difficultés de gestion qui rendent complexe le fait d'inclure	32
C) La concertation autour des besoins de l'enfant avec les différents acteurs qui gravitent autour de l'enfant	34

**VI) Une relation encore complexe entre accueils de loisirs et secteur médico-social**  
**35**

- A) Une inclusion en accueil de loisirs liée aux évolutions du secteur médico-social \_\_\_\_\_ 35  
B) Des attentes prégnantes concernant la création de lien avec le secteur médico-social \_\_\_\_\_ 36  
C) Une bonne connaissance des Pôles Ressources Handicap mais pas forcément de sollicitations \_\_\_\_\_ 38

***PARTIE 3 : CONCLUSION & PRECONISATIONS*** \_\_\_\_\_ **39**

- Préconisation n°1 : Mise en place d'un espace numérique partagé \_\_\_\_\_ 40  
Préconisation n°2 : Développer l'échange entre pairs \_\_\_\_\_ 40  
Préconisation n°3 : Penser des partenariats avec les ressources de son territoire \_\_\_\_\_ 41



# INTRODUCTION

---

L'évolution du contexte politique et social en matière d'inclusion a été marquée par des changements significatifs au cours des dernières décennies.

C'est seulement à compter du XXe siècle que la responsabilité liée à la prise en charge du handicap ne repose plus exclusivement sur la famille des personnes concernées, mais également sur l'État. Jusqu'à cette période, les seules aides dont pouvaient bénéficier les personnes en situation de handicap en dehors de leur famille étaient les logiques de charité chrétienne au Moyen Âge, puis celles d'assistance à partir de la Révolution française.

En complément de la transition de la responsabilité familiale à l'État, les personnes en situation de handicap vont faire l'acquisition de différents droits. Par exemple, on assiste au cours de la première moitié du XXe siècle à l'émergence de la reconnaissance des droits à réparation et à l'intégration. Avec l'industrialisation et la Première Guerre mondiale émergent les concepts d'accident du travail et d'objectif d'emploi pour les travailleurs handicapés (OETH).

Au cours de la deuxième moitié du XXe siècle, il est observé une accélération des évolutions avec notamment le développement d'une obligation nationale d'intégration des personnes handicapées. La première mesure législative établissant un cadre pour l'action des autorités publiques en faveur des personnes handicapées est la loi du 30 juin 1975. Elle définit le cadre juridique et constitue l'origine d'une politique du handicap en France. Le deuxième mécanisme est la loi du 12 juillet 1990, qui concerne la protection des individus contre toute discrimination liée à leur état de santé ou à leur handicap.

Au début du XXIe siècle, l'accélération de ces évolutions se confirme avec la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Cette loi contribue à moderniser divers textes législatifs relatifs au handicap et vise à instaurer un droit à compensation. Elle s'est ensuite poursuivie avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui induit une refonte de la politique du handicap.

Reconnue comme le texte de référence en matière de handicap, elle va entraîner plusieurs changements et obligations. Dans un premier temps, elle introduit une nouvelle définition du handicap et acte le remplacement du terme « personne handicapée » par celui de « personne en situation de handicap ». Dans un deuxième temps, elle dispose que « La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge, son mode de vie ou sa fortune personnelle ». C'est à cette fin que les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et la Prestation de Compensation du Handicap (PCH)

ont été mises en place. Dans un troisième temps, elle garantit l'accès aux droits fondamentaux pour tous les citoyens via le droit à la scolarisation en milieu ordinaire et à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Dans un quatrième temps, elle pose le principe selon lequel tous les lieux publics et les transports doivent être conçus pour être accessibles à chacun.

Par conséquent, grâce à l'élaboration de ces politiques inclusives, on a pu constater plusieurs changements au cours des dernières années relatifs aux personnes en situation de handicap. Parmi ces évolutions, il ressort une importante mutation de l'environnement entourant les enfants en situation de handicap. Du fait de la transformation du secteur social et médico-social, l'accompagnement apporté à ces enfants a subi d'importants bouleversements.

Il a été observé que les structures spécialisées ont longtemps opéré sur la base d'un principe de « développement séparé ». De nos jours, cela n'est plus toléré. En effet, à la suite de la loi du 2 janvier 2002, on observe une progression dans les rapports entre les professionnels et les personnes accompagnées, qui semblent de plus en plus équilibrés, ainsi qu'une transformation des établissements traditionnels en des espaces de délivrance de prestations adaptées aux besoins individuels des personnes en situation de handicap. Cette transformation, appelée « virage inclusif », se caractérise ainsi par une personnalisation de l'offre, un transfert du tout institutionnel au tout à domicile et le développement de projets visant à encourager la participation sociale et le développement personnel.

Elle se distingue également par l'ouverture des structures médico-sociales à leur environnement. Ces dernières collaborent avec les acteurs de leur territoire, tels que les écoles ou les associations locales, afin de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans toutes les dimensions de la vie sociale. Elles proposent ainsi davantage d'accompagnements des enfants en situation de handicap sur les lieux de vie ordinaire et peuvent organiser des temps de sensibilisation auprès des équipes d'accueil. La transformation du secteur médico-social permet aux enfants suivis par des dispositifs spécialisés de bénéficier de temps en mode d'accueil, tout en favorisant la collaboration entre les professionnels du médico-social et du droit commun.

Par conséquent, le nombre d'enfants en situation de handicap pris en charge par des structures d'accueil a connu une hausse significative. Pour illustrer, entre 2015 et 2022 en Côtes-d'Armor, on a observé une hausse de 42 points du nombre total d'enfants handicapés accueillis en crèche et une augmentation de 144 points pour ce qui concerne les accueils de loisirs. En outre, au sein du département, il a été constaté que les professionnels sont davantage sensibilisés et formés aux questions de handicap.

Pour autant, l'accès aux modes d'accueil reste limité pour les enfants en situation de handicap et un grand nombre de parents d'enfants en situation de handicap se voient contraints de modifier leur parcours professionnel (cessation, diminution, reconversion,

renoncement) en raison d'une insuffisance de modes d'accueil. En effet, les enfants bénéficiaires de l'AEEH âgés de moins de 3 ans sont beaucoup plus souvent que les autres gardés à titre principal par au moins un de leurs parents (78 % contre 56 %). De même, environ une famille sur trois a essuyé un refus en accueil de loisirs.

D'après le bilan réalisé en Côtes-d'Armor, ces situations d'accueil restreint trouvent leur origine dans plusieurs points de blocage : insuffisance de coordination entre les acteurs, communication difficile avec les familles et contraintes de moyens humains. En ce qui concerne ce dernier point, le Défenseur des droits confirme un accompagnement humain insuffisant. Bien qu'il mette en avant certaines avancées législatives, telle que la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain de ces enfants sur le temps méridien, il déplore que cette mesure ne s'étende pas aux temps périscolaires. Ainsi, l'enjeu est d'améliorer cette question de parcours, tout en répondant à l'augmentation des demandes d'accueil.

Ce sont de ces évolutions en termes d'inclusion qu'est né le souhait de la Caf des Côtes-d'Armor de réaliser une étude concernant l'impact du virage inclusif sur les modes d'accueil financés par la Branche Famille (assistant·e·s maternel·le·s, crèches, accueils de loisirs).





# PARTIE I : CONTEXTUALISATION ET MÉTHOLOGIE

---

## **I) Contexte de l'étude**

### **A) Présentation des accueils de loisirs**

Les accueils de loisirs sont des structures éducatives et récréatives dédiées à l'accueil des enfants et des adolescents en dehors du temps scolaire. Ils ont pour missions d'offrir un cadre sécurisé et favorisant le développement des enfants, par le biais d'activités variées et adaptées à leurs besoins. Sur le plan réglementaire, les accueils de loisirs sont encadrés par le Code de l'Action Sociale et des Familles, qui impose notamment des normes strictes concernant les conditions d'encadrement, la sécurité et l'organisation des activités. La Caf finance les accueils de loisirs à condition qu'ils soient déclarés auprès du Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (SDJES) et qu'ils respectent la réglementation en vigueur. L'un des engagements du gestionnaire est de garantir l'accessibilité de ces accueils à tous les enfants.

Historiquement, les centres aérés ont été reconnus par le ministère de la Jeunesse et des Sports dans les années 1950 en tant que Centres de Vacances et de Loisirs (CVL) au même titre que les colonies de vacances ou les camps de scoutisme. Ils sont ensuite passés sous l'appellation Centre de Loisirs Sans Hébergement (CLSH) en 1973, en lien avec le développement du poste d'animateur du fait de la création du Brevet d'Aptitudes aux Fonctions d'Animateurs (BAFA) cette même année. Enfin, ils deviendront des Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH) en 2006 du fait du passage d'AVL à ACM (Accueil Collectif de Mineurs). La particularité de cette transition est que les différentes structures réunies sous cette appellation doivent dorénavant répondre à une demande éducative.

La formation des professionnels intervenant en accueils de loisirs s'effectue généralement par le biais de formations courtes, souvent enrichies par une expérience pratique sur le terrain (BAFA, BAFD). Néanmoins, les professionnels d'accueil de loisirs et plus particulièrement leur directeur, se sont vus attribuer un certain nombre de responsabilités, notamment en lien avec le développement de nouveaux types de diplômes (BAPAAT, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS).

### **B) Réglementation en termes d'inclusion**

L'accès des enfants à besoins spécifiques aux structures collectives d'accueil et aux loisirs est un droit fondamental, affirmé par l'ensemble des textes en vigueur.

Initialement, ce droit a été affirmé par la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) du 20 novembre 1989, qui stipule que « les enfants doivent pouvoir bénéficier de loisirs et d'activités récréatives, artistiques et culturelles dans des conditions d'égalité ».

Bien qu'à l'origine cette convention ait été rédigée à l'attention de tous les enfants quel que soit leurs âges, leur origine ou encore leurs besoins, l'accent mis dans plusieurs de ses articles sur la nécessité de l'égalité entre tous contribue à établir les fondements d'un grand nombre de réglementations concernant les enfants à besoins spécifiques.

Par la suite, cet accès a également été affirmé par la loi du 11 février 2005. Cette nouvelle législation vise à renforcer les droits relatifs à tous les aspects de la vie des personnes en situation de handicap, en mettant notamment l'accent sur : l'accès aux activités sportives et de loisirs, l'accès aux institutions destinées à tout public ainsi que le maintien dans un cadre ordinaire d'éducation, d'emploi et de vie quotidienne.

En outre, le décret n°2010-613 rappelle que « Les établissements [...] d'accueil veillent à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants qui leur sont confiés, ainsi qu'à leur développement. Ils concourent à l'intégration sociale de ceux de ces enfants ayant un handicap ou atteints d'une maladie chronique ».

C'est pourquoi, les accueils de loisirs doivent se donner les moyens d'accueillir les enfants à besoins spécifiques sans discrimination. Il est de la responsabilité du gestionnaire de prendre des mesures appropriées pour : « Faire en sorte que les enfants handicapés puissent participer, sur la base de l'égalité avec les autres enfants, aux activités ludiques, récréatives, de loisirs et sportives [...] et ce, par le biais d'aménagements raisonnables ». Ces derniers correspondent aux « modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée ».

Aussi, tout refus de principe d'accueillir un enfant en situation de handicap est considéré comme discriminatoire. Cependant, s'il est avéré que l'accueil de l'enfant soulève des problèmes de sécurité auxquels la structure n'est pas en mesure de répondre, même en mettant en place des aménagements raisonnables, alors l'organisateur est en droit de refuser l'inscription d'un enfant après, et uniquement après, avoir évalué la situation individuelle de l'enfant au sein de l'accueil.

S'il existe une obligation d'accueil, en revanche, aucune réglementation ne définit clairement les modalités d'accueil et ne donne d'obligation de résultat aux gestionnaires, offrant ainsi une certaine marge d'interprétation aux gestionnaires et aux équipes pédagogiques. Toutefois, le fait d'accueillir des enfants à besoins spécifiques, suppose pour le gestionnaire de garantir l'accessibilité des locaux mais aussi de former le personnel et d'orienter les familles.

En termes de réglementation concernant l'inclusion des enfants à besoins spécifiques, il est donc essentiel de retenir trois principes opposables : la non-discrimination, l'égalité de traitement devant le service public et l'accessibilité des lieux recevant du public.





## **C) Enjeux concernant l'inclusion en accueils de loisirs**

Les accueils de loisirs sont des espaces essentiels pour le développement individuel et collectif des enfants ainsi que des lieux de mixité sociale où les enfants apprennent à vivre ensemble, à s'entraider et à respecter les différences. Ils jouent un rôle crucial dans leur épanouissement, leur apprentissage de la vie en communauté et leur accès à des activités ludiques et éducatives. Cela leur permet ainsi de développer leur confiance en eux, leur autonomie et leurs compétences.

Il existe donc un fort enjeu à ce que les enfants à besoins spécifiques puissent avoir accès à ces espaces. Le fait de participer à des activités variées, favorisant leur développement global et leur permettant d'interagir avec d'autres enfants, contribue à développer des compétences essentielles comme la communication et la coopération. En outre, l'inclusion en accueil de loisirs permet également une meilleure fluidité de parcours aux enfants à besoins spécifiques en contribuant à faire le lien entre le milieu scolaire et les loisirs ainsi qu'entre les différents lieux de vie de l'enfant.

C'est pourquoi les structures d'accueil et leurs professionnels se doivent de repenser leur fonctionnement et leurs pratiques. C'est l'occasion pour eux de revoir la façon dont ils conçoivent leurs animations, d'attribuer un nouveau sens à l'action et de développer de nouvelles compétences professionnelles. Les professionnels d'animation jouent un rôle clé dans l'inclusion. Néanmoins, cette remise à jour peut être mal vécue. Bien que de nombreuses ressources soient à leur disposition pour les accompagner dans ce défi, ils restent confrontés à de nombreuses difficultés.

En effet, malgré la diversité des outils et méthodes développés pour favoriser l'inclusion des enfants à besoins spécifiques en accueils de loisirs, leur mise en œuvre se heurte à de nombreux freins et obstacles. Tout d'abord, le manque de formation spécifique des équipes limite souvent leur capacité à adapter efficacement leurs pratiques et à utiliser les outils disponibles. Par ailleurs, les contraintes organisationnelles, telles que le turnover fréquent des animateurs, le manque de temps dédié à la concertation et la surcharge des groupes, compliquent la mise en place d'accompagnement personnalisé. Un autre obstacle majeur est la présence de ressources humaines et financières insuffisantes qui limite la capacité à recruter des renforts spécialisés ou à investir dans des supports adaptés. Enfin, la complexité des besoins des enfants nécessite une grande polyvalence et réactivité que les équipes peinent parfois à assurer du fait d'un cadre contraint.

On remarque qu'il existe des obstacles liés au fonctionnement et à la structuration des accueils de loisirs qui peuvent venir limiter voire empêcher l'inclusion : infrastructures inadéquates, absence de places disponibles, fonctionnement pédagogique inadapté, structuration de l'équipe encadrante défavorable (insuffisance de personnel, manque de formations, turn-over), etc... En outre, à ces obstacles s'ajoute, un certain nombre d'appréhensions de la part des professionnels : crainte de commettre des erreurs, d'avoir

des gestes inappropriés ou encore ne pas avoir les compétences requises, crainte que l'inclusion puisse engendrer une charge de travail supplémentaire, crainte que la responsabilité du gestionnaire soit engagée en cas d'accidents.

C'est cette différence entre injonction à inclure et réalité de terrain qui m'a amené à formuler la problématique suivante :

**« En quoi l'inclusion des enfants à besoins spécifiques en accueil de loisirs rend-t-elle nécessaire une évolution des pratiques des professionnels et une professionnalisation des métiers de l'animation ? »**

L'objectif étant d'appréhender les réalités de terrain en termes d'inclusion pour les professionnels d'accueil de loisirs pour ensuite formuler des préconisations sur des outils ou des actions destinées à favoriser et à accompagner l'inclusion au sein de ces structures.



## **II) Termes clés**

### **A) Enfants à besoins spécifiques**

Le terme de handicap est relativement nouveau. Il est issu de l'expression anglaise « hand in cap » qui fait référence, à la fois, à un jeu pratiqué au XVIème siècle en Grande-Bretagne qui consiste à échanger des biens à l'aveugle dont la valeur est contrôlée par un arbitre qui assure l'égalité des chances entre les joueurs. Et, il se réfère aussi à la volonté d'imposer des difficultés supplémentaires aux meilleurs jockeys afin de rétablir l'équilibre des chances entre les concurrents. C'est uniquement dans la deuxième moitié du XXème siècle, que le terme de handicap commence à être utilisé pour désigner des personnes dans l'incapacité d'assurer un rôle et une vie sociale considérés comme normaux.

Depuis, le terme de handicap a été défini par la loi du 11 février 2005 qui en donne la définition suivante :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Comparée aux définitions antérieures, celle-ci est nettement plus complète puisqu'elle englobe les concepts d'environnement et d'altération tout en reconnaissant de nouvelles catégories de troubles. Toutefois, cette définition présente aussi des limites puisqu'elle reconnaît comme personnes en situation de handicap uniquement les personnes qui bénéficient d'une reconnaissance administrative. Or, les phases de dépistage et de diagnostic ne sont pas immédiates, les démarches administratives complexes et le cheminement psychologique peut être long avant que la reconnaissance administrative du handicap s'établisse. Par conséquent, les diagnostics restent encore longs et complexes, particulièrement chez les jeunes enfants.

Etant donné que le terme de handicap ne suffit pas à englober l'ensemble des personnes concernées, il a été fait le choix pour l'étude d'employer le terme « d'enfant à besoins spécifiques ». Ce terme englobe à la fois les enfants en situation de handicap reconnue, les enfants en cours de dépistage ou de suivi et les enfants ayant des besoins plus importants mais sans suivi. Le terme d'enfant à besoins spécifiques a l'avantage de se centrer sur les besoins de l'enfant et non sur ses limitations, ce qui en fait un terme moins stigmatisant.

## **B) Inclusion**

Au niveau sémantique, l'inclusion signifie : « état de quelque chose qui est inclus dans un tout ». En outre, la notion d'inclusion est construite, de manière générale, en opposition à celle d'exclusion. Ainsi, si étymologiquement le terme exclure peut se traduire par le fait de « priver de la clé d'accès à certains domaines ». Alors, il serait possible de dire qu'inclure, serait au contraire donner la clé d'accès.

Si on applique ce terme aux accueils de loisirs, « L'inclusion ouvre le droit à la singularité, à la différence, ne tolérant pas d'exclusion à la participation sociale sur le prétexte de cette différence. Avec l'inclusion, chaque enfant, chaque adolescent a sa place, quelles que soient ses caractéristiques. Et pour avoir sa place, on n'exige plus de lui qu'il soit comme les autres, mais il y a lieu que l'environnement s'adapte à ses caractéristiques (par des moyens de compensation et d'accessibilité) pour qu'il puisse avoir la même vie sociale que les autres. »<sup>1</sup>. Ainsi, l'inclusion déplace la charge de la responsabilité : ce n'est pas l'enfant qui doit s'intégrer mais la structure qui doit offrir les conditions nécessaires à l'accueil de tous les enfants et ce dès le plus jeune âge. C'est bien à l'accueil de loisirs d'adapter son environnement, son organisation et son fonctionnement aux profils et aux besoins des enfants. Ainsi, l'inclusion en accueil de loisirs est un processus qui suppose une adaptation des pratiques éducatives, organisationnelles et matérielles afin de répondre aux besoins individuels tout en favorisant la participation de chaque enfant à la vie collective. Chaque enfant a des besoins qui lui sont propres, ce qui fait que les pratiques inclusives sont valables pour tous les enfants en accueils de loisirs.

## **C) Pratiques professionnelles**

Une pratique est le fait d'exercer une activité particulière, de mettre en œuvre les règles et les principes d'un art ou d'une technique. Appliquer le terme « professionnelle » à celui de « pratique » a pour but de circonscrire les pratiques désignées à un cadre professionnel spécifique, ce qui équivaut à désigner le savoir-faire d'une profession donnée. On peut donc définir une pratique professionnelle comme l'application de principes, d'idées ou d'une technique dans le but d'obtenir un résultat concret. C'est une manière d'agir et de procéder. Il est important de spécifier que les pratiques professionnelles s'adaptent à des contextes spécifiques, tels que les cadres juridiques, éthiques et culturels. Par conséquent, une pratique professionnelle efficace s'aligne sur les valeurs et les normes de la profession.

Dans le cadre des accueils de loisirs, les pratiques professionnelles se traduisent par les méthodes adoptées par les professionnels d'animation pour encadrer, accompagner et favoriser le développement global des enfants. Ces pratiques comprennent la conception et l'animation d'activités éducatives, l'organisation des temps collectifs et

---

<sup>1</sup> Le Capitaine, Jean-Yves (2013). *L'inclusion n'est pas un plus d'intégration : l'exemple des jeunes sourds*. Empan, n° 89, p.125-131.

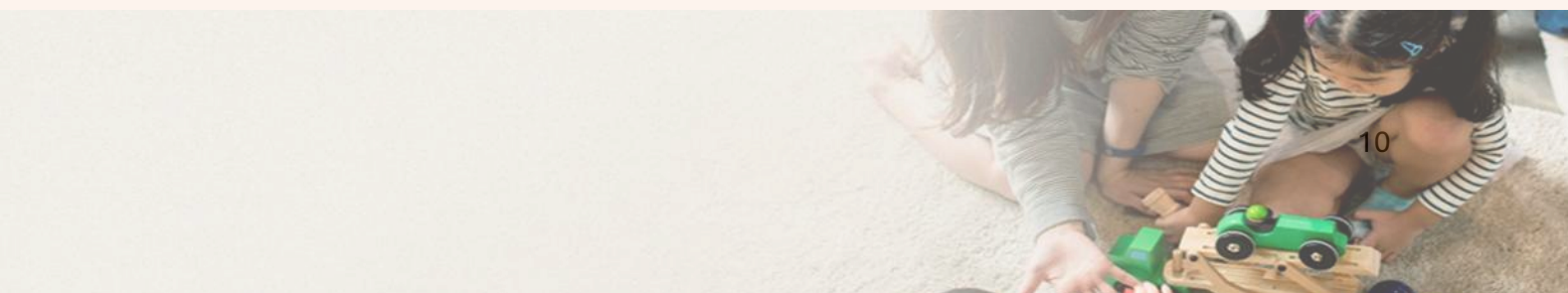
individuels, la gestion des dynamiques de groupe ainsi que la communication avec les enfants, les familles et les partenaires. Cela requiert une capacité à travailler en équipe et à s'inscrire dans un projet pédagogique global. Les pratiques professionnelles en accueil de loisirs sont donc à la fois un savoir-faire technique et une posture éducative centrée sur le bien-être, la sécurité et l'épanouissement des enfants.

## **D) Professionnalisation**

Historiquement, la professionnalisation désigne le passage d'une occupation professionnelle vers le statut de profession établie et n'est réalisable que si plusieurs critères sont réunis : un exercice à temps plein, des règles d'exercice, une formation spécialisée, des organisations professionnelles, une protection légale du monopole et un code de déontologie. Elle évoque également le passage « d'un univers du bénévolat ou du militantisme à celui des activités tout à la fois salariées et soumises à des règles de plus en plus strictes ».

Néanmoins, du fait des dispositifs d'actions publiques et des textes législatifs édictés ces dernières années, la signification du terme professionnalisation a connu une évolution. Elle ne désigne plus un processus de transformation de la définition sociale d'activités professionnelles et de leur valorisation mais une voie de formation grâce à laquelle des débutants sur le marché du travail ou des salariés en exercice peuvent acquérir des compétences lors de l'exécution d'un contrat de travail. L'association au terme de formation est principalement due à une vision positive de l'instauration d'un diplôme de l'enseignement supérieur pour un métier.

Le secteur de l'animation est fréquemment considéré comme un point d'entrée sur le marché du travail. Néanmoins, il dépasse largement le cadre du simple « petit boulot » occasionnel, avec de nombreux professionnels qui y construisent une véritable carrière. L'accès au métier est relativement ouvert, facilité par des diplômes comme le BAFA, qui restent cependant non obligatoires et souvent perçus comme un simple « ticket d'entrée ». L'apprentissage du métier s'effectue majoritairement de manière informelle, « sur le terrain », par l'expérience vécue, l'observation des pairs et la socialisation au sein des équipes. Ce mode d'apprentissage privilégie l'intériorisation des pratiques et des façons d'être, souvent en tension entre exigences de responsabilité et espace de spontanéité créative.





### **III) Méthodologie**

#### **A) Phase exploratoire**

Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès de trois référents inclusion handicap et de trois responsables de service inclusion (pôle ressource handicap et service d'inclusion). Il a également été réalisé trois rencontres institutionnelles auprès de partenaires du territoire, à savoir l'ARS, Handi-Cap 22 et la MDPH.

Cette première phase de recherche révèle que :

- Les professionnels de modes d'accueil font face à une augmentation du nombre d'enfants à besoins spécifiques. Plusieurs éléments expliquent cette situation : des parents qui n'hésitent plus à recourir au droit commun, une hausse des troubles (due à une plus grande prévalence et à un meilleur diagnostic), des professionnels davantage sensibilisés sur ces questions, des changements politiques relatifs à l'inclusion, etc.
- De manière générale, une vision positive du handicap et de l'inclusion se renforce de plus en plus, incitant les structures à mettre en place des initiatives. Néanmoins, des modes d'accueil restent encore éloignés de ces thématiques.
- Un certain nombre de professionnels d'accueil se sentent démunis lorsqu'il s'agit d'accueillir des enfants à besoins spécifiques, en raison d'un manque de formation, d'une méconnaissance du handicap, de difficultés à gérer les enfants ou encore d'un manque de temps de concertation.
- Ainsi, des enjeux et des besoins émergent quant aux outils disponibles et à la formation, à l'amélioration des pratiques, à la coordination des acteurs, aux liens avec les ressources du territoire, à l'adaptation de l'environnement. Et plus particulièrement, de forts enjeux en termes de moyens humains et financiers.
- De plus, les métiers d'accueil sont peu valorisés et rémunérés, ce qui entraîne des difficultés de recrutement et du turn-over.
- Néanmoins, on constate qu'il existe différents leviers : Pôles Ressources Handicap, poste de référent inclusion handicap, handimalles, formations spécifiques, sites dédiés, etc.

Durant cette phase, les propos portaient principalement sur les professionnels d'accueil de loisirs et les impacts sur leur pratique. C'est ce qui a conduit à focaliser l'étude sur ce type de structure.

#### **B) Phase d'investigation**

L'objectif de cette seconde phase est de dresser un état des lieux des pratiques des professionnels de l'animation et de leur professionnalisation au regard des enjeux de l'inclusion. Elle vise à mieux comprendre les évolutions actuelles des accueils de loisirs,



ainsi que les difficultés rencontrées par les professionnels, susceptibles de freiner la mise en œuvre de l'inclusion. Cette phase permet également d'apporter des éléments de réponse à plusieurs questionnements : y a-t-il eu des évolutions au niveau des formations et de l'outillage des professionnels du fait du virage inclusif ? Les pratiques des professionnels se sont-elles transformées du fait de l'inclusion des enfants à besoins spécifiques ? Si aucun changement n'a eu lieu, qu'est-ce qui entrave leur mise en place ?

Pour ce faire, il a été fait le choix de réaliser une enquête par entretien semi-directif auprès de professionnels d'accueil de loisirs : animateur, directeur et responsable enfance-jeunesse. Cette diversité professionnelle permet d'avoir un aperçu des conséquences de l'inclusion aux différents échelons de fonctionnement des accueils de loisirs (mise en œuvre au niveau politique > intégration dans la structure > application dans les pratiques). Afin d'avoir une analyse fine des pratiques, l'accent a été mis sur les animateurs.

Les professionnels rencontrés sont issus de différents accueils de loisirs du département qui ont été sélectionnés à partir de plusieurs critères (gestionnaire, tranche d'âge, situation géographique). Le but était de refléter la diversité des accueils de loisirs sur le département.

Durant cette phase, il a également été fait le choix de réaliser des entretiens complémentaires avec des professionnels du secteur médico-social afin d'échanger sur le virage inclusif et ses visées.





## **PARTIE 2 : PRESENTATION DES RESULTATS**

---

### **I) Un secteur d'activité complexe avec des réalités professionnelles disparates**

#### **A) Des différences importantes concernant la gestion quotidienne et les temps de concertations**

A première vue, il est possible de penser que les accueils de loisirs fonctionnent tous de la même manière et que, de ce fait, les réalités professionnelles sont similaires d'une structure à une autre. En effet, si on compare la journée type des différents accueils de loisirs rencontrés, une même construction se dégage :

- 7 h 30 : ouverture de l'accueil de loisirs
- 7 h 30-9 h : temps d'accueil du matin
- 9 h – 9 h 45 : temps libre pour les enfants (jeux en libre-service, cour de récréation)
- 9 h 45 – 11 h 15 : temps d'activité du matin
- 11 h 15 – 12 h : temps libre
- 12 h -13 h 30 : déjeuner
- 13 h 30-15 h : sieste pour les plus jeunes / temps calme puis temps libre pour les plus grands
- 15 h – 16 h 30 : temps d'activité de l'après-midi
- 16 h 30 – 17 h : goûter
- 17 h – 18 h 30 : temps de garderie du soir et départs des enfants
- 18 h 30 – 19 h : fermeture de l'accueil de loisirs

Néanmoins, lorsque l'analyse de l'organisation des journées en accueil de loisirs est poussée un peu plus loin, il ressort rapidement des différences organisationnelles et de pratiques.

Dans un premier temps, parmi les différences repérées, il apparaît des variations plus ou moins importantes concernant la gestion des temps d'activités, les modalités des sorties ou encore le découpage des groupes d'âge. En effet, dans les entretiens, une animatrice confirme que chaque accueil a sa propre organisation : « Ce qui a changé, c'est que j'ai travaillé dans plusieurs centres de loisirs, et j'ai donc dû m'adapter à des modes de fonctionnement différents »

Si on met le focus sur la partie activité, en fonction des structures, les enfants se voient proposer une activité ou bien peuvent, dans la majorité des cas, en choisir une parmi une liste de généralement deux ou trois. C'est notamment ce qu'explique une autre animatrice concernant le fonctionnement des activités de l'accueil de loisirs où elle

travaille : *« On propose en général trois ateliers sur la matinée et on fait tourner tout le monde. On inclut du sportif, de la motricité, aussi de la peinture par exemple, pour développer la motricité fine et puis après on va avoir plutôt du temps de coloriage ou puzzle, pour les poser un petit peu ou lecture aussi, ils aiment bien ».*

Cette dernière modalité est souvent le choix pris par les accueils de loisirs de taille conséquente car cela permet de séparer les enfants en plus petits groupes et donc de leur offrir plus de calme, plus de proximité. D'ailleurs, l'animatrice explique durant notre entretien que c'est l'une des raisons qui a poussé sa structure à proposer plusieurs ateliers : *« Groupe conséquent donc on s'organise de manière à ce qu'on n'ait pas 30 enfants sur un seul et même atelier, on ventile au mieux, des groupes entre 15 et 20 ».*

Selon l'animatrice, proposer plusieurs activités contribue à l'autonomie et à la capacité à faire des choix des enfants, ce qui est un des points attendus dans le développement psychosocial des enfants : *« Nous, on développe le choix en ce moment. Tous les élémentaires ont les activités de la journée proposées sur le tableau trois à quatre activités en général). Le matin, pendant le tour d'accueil de 7 h 15 à 9 h, ils viennent s'inscrire là où ils veulent aller. Les maternelles, c'est pareil. Ils viennent par petits groupes, on les accompagne et ils ont le choix des activités. Du coup, ce n'est pas écrit, ce sont des petites images. Ils s'inscrivent là où ils ont envie d'aller. Ça permet que tout le monde ait le choix et soit quand même autonome dans sa journée »*

Pour finir, selon l'animatrice, cette proposition de plusieurs activités peut être l'occasion de proposer aux enfants des activités au plus près de leurs besoins, notamment ceux liés à leur âge : *« Tout le monde est mélangé. Après, dès fois, on essaye de faire des activités plus spécifiques pour les tout-petits et spécifiques aussi pour les grands. Il y a quand même une assez grande différence dans ce qu'ils ont envie de faire ».*



Ainsi, les choix concernant les activités dépendent à la fois des arbitrages éducatifs et pédagogiques pris par la structure et son gestionnaire et à la fois des particularités de l'accueil de loisirs (nombre d'enfants présents, taille des salles, etc...).

Dans un second temps, en complément de ces différences concernant la gestion quotidienne en accueil de loisirs, il ressort également des écarts très importants entre les structures en ce qui concerne les temps d'échanges et de concertations. En effet, certains professionnels d'accueils de loisirs bénéficient de temps formels hebdomadaires qui leur permettent de concevoir leur planning d'activité, de réaliser leur préparation d'activité et d'échanger sur les difficultés rencontrées. Tandis que d'autres

professionnels ont peu, voire pas, de temps formels existants, ce qui les oblige à préparer leurs plannings et leurs activités sur les temps de surveillance des enfants ou bien pour certains à la maison et à échanger des situations rencontrées et autres problèmes lors de temps informels.

Pour illustrer, une animatrice explique que l'accueil de loisirs qui la salarie a des temps hebdomadaires pour préparer les journées du mercredi et les vacances scolaires : *« Oui, tous les mardis après-midi pour les mercredis. Tous les mardis après-midi, on est en réunion ici et à l'autre centre, c'est pareil, sur leur site. On fait de 14 h 30 à 16 h 15 [...] Et pour les vacances, c'est le jeudi après-midi [...]. C'est toutes les semaines mais après, il y a d'autres animateurs qui ne sont pas sur les mercredis qui viennent en plus dans ces réunions-là puisqu'ils font les vacances ».*

Alors qu'à l'inverse, une autre professionnelle confiait que la coordination et la préparation reposaient majoritairement sur des temps informels : *« On fait des réunions pour préparer les mercredis, pour préparer les vacances. Et sinon, on discute entre nous sur des temps informels [...]. C'est à la maison, c'est prépa maison ».* Cela ne contribue malheureusement pas à influencer positivement la professionnalisation des métiers de l'animation.

Ces temps sont essentiels pour ajuster les pratiques, partager des observations et adapter l'accueil en fonction des situations individuelles. Ainsi, un manque de concertation peut engendrer diverses conséquences sur les pratiques en accueils de loisirs. De manière générale, cela va contribuer à une moindre qualité du projet pédagogique car l'absence de temps partagé limite la réflexion collective sur les pratiques et sur l'amélioration continue de l'accueil. Cela peut engendrer une moindre implication des professionnels. En effet, si les décisions sont prises de manière isolée (par la direction ou quelques professionnels), les autres membres de l'équipe peuvent se sentir exclus et donc peu concernés. De manière plus spécifique, cela peut engendrer chez les professionnels une méconnaissance des besoins individuels. Faute d'échange, certaines informations essentielles sur les enfants (diagnostic, aménagements nécessaires, etc.) ne sont pas partagées au sein de l'équipe. Or cela peut amener à des risques d'interprétations erronées ou de jugements hâtifs. Le manque de mise en commun des observations et le manque de maîtrise des particularités des enfants, peut amener les comportements de certains enfants à être mal compris par les professionnels et mener à des réponses inadaptées. Cela pose également la question de la cohérence dans l'accompagnement des enfants car sans coordination, chaque professionnel peut adopter une posture différente, créant des contradictions dans les repères éducatifs proposés aux enfants. Pour finir, il est possible de citer une dernière conséquence qui est la difficulté à anticiper les situations sensibles. En effet, sans prise de recul collective, les situations potentiellement problématiques (crises, conflits, etc...) sont mal anticipées, voire subies par l'équipe.

Ainsi, un manque de temps de concertation a des impacts sur les pratiques en accueils de loisirs et peut notamment venir limiter la mise en place d'une véritable stratégie d'inclusion. D'ailleurs, ce manque de temps de concertation revient, dans les entretiens exploratoires, comme l'un des facteurs contribuant au développement d'un sentiment d'être démuné face à l'inclusion chez les professionnels d'accueils de loisirs. Il y a donc un fort enjeu concernant ces temps.

## **B) Des pratiques quotidiennes complexifiées par les contraintes du métier**

L'échantillon d'accueil de loisirs sélectionné pour la phase d'investigation est plutôt hétérogène. On y retrouve à la fois des structures en milieu rural avec un taux de fréquentation d'une cinquantaine d'enfants en été et avec une politique enfance communale peu développée. Et à la fois, des structures en milieu urbain dont le taux de fréquentation est de 150 enfants en été et dont les ressources issues de la politique municipale sont conséquentes. Ainsi, cela contribue à des pratiques diversifiées.

En outre, les pratiques quotidiennes en accueils de loisirs sont souvent rendues complexes par un ensemble de contraintes structurelles et organisationnelles propres au secteur. Les professionnels doivent composer avec un contexte d'accueil pouvant être marqué par un manque de moyens humains, matériels et financiers, ce qui limite les possibilités d'adaptation aux besoins spécifiques des enfants. Le fort taux de turnover dans les équipes, dû notamment à la précarité des contrats et au manque de reconnaissance du métier d'animateur, fragilise la montée en compétence et l'appropriation des attendus éducatifs. Par ailleurs, la rareté d'institutions spécialisées ou de dispositifs réellement adaptés à la période de l'enfance renforce le sentiment d'isolement des structures de loisirs, souvent laissées seules face à des situations complexes. Une directrice d'ALSH interrogée fait le constat d'un secteur enfance peu développé par rapport aux secteurs petite enfance et jeunesse : *« C'est vraiment difficile, parce que quand on travaille avec les ados, on a tout de suite tout un réseau autour de soi : la mission locale, le point accueil jeunes... Tous ces partenaires qui te contactent et te disent « on est là si besoin ». Mais quand tu es du côté de l'enfance, c'est différent : on te dit plutôt « attendez la sixième, vous irez voir un psy, un point info jeunes, une conseillère d'orientation... ». Et du coup, tu te retrouves un peu seul. Tu le ressens aussi chez les parents : eux-mêmes se retrouvent sans relais. Ils étaient accompagnés jusque-là par les pros de la petite enfance, crèches ou assistantes maternelles, qui les guidaient, leur donnaient des repères. Et d'un coup, tout change : l'enfant entre à l'école, et ils passent d'un accompagnement presque individuel à une situation de groupe, de « un pour un » à « un pour trente », avec parfois juste l'ATSEM en plus. ».*

À cela s'ajoute une contrainte de capacité d'accueil. Chaque accueil de loisirs se voit, d'une part, attribuer une jauge d'accueil à ne pas dépasser et se doit, d'autre part, de respecter les taux d'encadrement qui sont d'un animateur pour huit enfants de moins de



six ans et d'un animateur pour douze enfants de plus de six ans. Le nombre de places étant limité, les équipes sont parfois confrontées à des arbitrages difficiles, notamment lorsqu'il s'agit de réserver un accueil à un enfant à besoins spécifiques. Dans ce contexte, malgré leur engagement, les professionnels doivent sans cesse jongler entre les impératifs de sécurité, d'animation, de gestion de groupe et les exigences d'un accueil véritablement inclusif, ce qui peut générer des tensions voire des renoncements face à certaines situations jugées trop complexes.

Pour finir, les accueils de loisirs sont fréquemment hébergés dans des écoles ou des bâtiments municipaux conçus pour d'autres usages. Cela peut entraîner des problèmes quant à la mobilisation de l'espace par les professionnels d'animation (salles fermées, absence d'affichage, etc...). La directrice dont la structure est positionnée au sein de l'école de sa commune en fait la remarque : *« Après, c'est ça qui est dur de partager les locaux aussi, parce qu'il y a des règles de vie qui ne sont pas les mêmes à l'école et au centre de loisirs. Et ça, on a du mal à discuter, je parle pour ma commune, à s'intégrer à la vie de l'enfant et surtout à la vie des bâtiments ».*





### C) Un métier complexe entouré de nombreuses représentations

Les métiers de l'animation sont des emplois complexes qui allient contraintes et précarité. Ce sont des métiers qui sont rarement à plein temps et qui s'organisent autour de nombreuses coupures de poste (entre la garderie du matin et le déjeuner puis entre le déjeuner et la garderie du soir). Par exemple, une directrice explique que parmi ses équipes certains professionnels non-titulaires ont des journées entrecoupées : *« Il y en a beaucoup en attente. On a pas mal d'animateurs qui sont là depuis presque cinq ans et qui ne sont toujours pas titulaires. Du coup, ils enchaînent les remplacements et les temps d'animation sur toute la journée. Certains font matin, midi et soir : ils commencent à 7 h 30 jusqu'à 9 h, rentrent chez eux, reviennent à 11 h 30, repartent à 14 h, puis reviennent encore à 16 h »*. Or, selon cette directrice, les professionnels sont aujourd'hui à la recherche de postes avec des fonctionnements classiques : *« Les gens ne veulent pas de postes avec des coupures, ça pose souci ou alors il faut habiter la commune. Beaucoup préfèrent des horaires classiques, du type 8 h 30-17 h, sans travail le week-end. C'est vrai que dans les communes, quand il y a des festivités ou d'autres événements, on peut être sollicités, et ça freine certains »*. Le métier d'animateur en accueil de loisirs demeure un métier complexe, à la croisée de plusieurs missions éducatives, sociales et relationnelles, mais qui souffre encore de nombreuses représentations réductrices. Les perceptions associées aux métiers de l'animation varient fortement selon les parents, les institutions partenaires et les acteurs du territoire. Si certains reconnaissent l'implication des professionnels et la portée éducative de leurs actions, d'autres continuent à associer l'animation à un simple prolongement des vacances ou à une activité de garde, dévalorisant ainsi son rôle structurant dans le développement de l'enfant. Dans le discours de cette directrice, les parents associent l'accueil de loisirs au Club Med et de fait les professionnels à des organisateurs de sortie qui sortent de l'ordinaire : *« Parce qu'avec nos capacités d'adaptation, notre connaissance du public et des institutions, on a quand même développé une vraie expertise. On ne va pas dire qu'on est des spécialistes, mais on est des professionnels, clairement. Et ça, les gens ont du mal à le reconnaître. Pour beaucoup, un animateur, c'est un gentil organisateur façon Club Med, qui emmène les jeunes faire du laser tag ou de la voile »*.

Une animatrice va même encore plus loin en expliquant que les professionnels sont vus comme des amuseurs par les familles : *« En fait, pour eux, tu es le clown de service »*.

Cette vision peu professionnelle, encore très présente dans les discours contribue à un sentiment de manque de reconnaissance largement exprimé par les animateurs eux-mêmes. En effet, durant les entretiens, ils ont été plusieurs à faire le constat d'un manque de conscience et donc de reconnaissance des métiers de l'animation par les parents : *« Après... la reconnaissance, c'est pareil, on n'en a pas énormément »* (une directrice d'Alsh).

De plus, les professionnels exerçant à l'année dans les structures sont souvent invisibilisés au profit des animateurs saisonniers, recrutés majoritairement pour les vacances scolaires. Cette confusion alimente l'idée que l'animation serait un « job d'été » accessible à tous, sans réelle expertise et renforce l'image d'un métier précaire, mal rémunéré, difficile à stabiliser et peu valorisé socialement. Selon une animatrice, la vision des familles en fait un métier d'étudiant, mettant ainsi à distance les travailleurs annualisés et les professionnels plus âgés : *« Mais c'est vrai que c'est plutôt un métier qui est vu pour les jeunes dynamiques qui aiment les enfants. C'est souvent un métier d'étudiant, quand même ».*

Pourtant, l'exercice de cette profession exige de nombreuses qualités, notamment une grande polyvalence pour s'adapter aux différents publics et situations, mais aussi de la patience, de la créativité, des compétences relationnelles fortes et une capacité d'analyse des dynamiques de groupe. Ces qualités sont d'autant plus essentielles lorsqu'il s'agit d'inclure des enfants à besoins spécifiques, ce qui demande un engagement professionnel exigeant, bien loin des clichés qui entourent encore trop souvent le champ de l'animation.



## II) Un nouveau public qui impact les professionnels

### A) Un nouveau public avec des besoins importants et variés

Du fait du développement de l'inclusion, les professionnels ont vu le public accueilli évoluer. Un nouveau type de public est accueilli avec des besoins éducatifs particuliers plus importants. Ces besoins portent principalement sur les questions de l'adaptabilité et de l'individualité. Cette dernière est fortement ressortie dans les discours des professionnels. Par exemple, « *Ils sont en souffrance avec le grand collectif en tout cas* » disait l'une. Une animatrice expliquait de manière plus détaillée le besoin de ces enfants d'être pris en charge dans de petits groupes : « *On s'est retrouvés avec des enfants qui ont vraiment besoin d'un cadre, d'une régularité, d'être sécurisés, d'avoir un espace pour eux pour pouvoir décharger, pouvoir manger un peu tout seul au calme ou avec un casque anti-bruit, parce que c'est vraiment la limite de l'accueil en général. Ce sont des enfants qui ont besoin de calme et de petits groupes. C'est vrai que le collectif, il y a de la vie, il y a du mouvement, ça peut vite être compliqué* ».

En effet, si les troubles rencontrés sont variés (TSA, TDAH, déficiences intellectuelles, troubles du comportement, troubles moteurs, etc.) certaines récurrences apparaissent dans les observations de terrain.

Le nombre d'enfants accueillis nécessite des ajustements fins, une attention continue ou des repères personnalisés pour pouvoir s'inscrire dans les activités proposées. Ce besoin de « sur-mesure » rend l'organisation particulièrement complexe dans un cadre collectif, où l'équilibre du groupe doit constamment être maintenu. Ce développement de « sur-mesure » est, selon une animatrice, lié aux particularités de chaque enfant : « *C'est un peu au cas par cas, on n'a pas de manuel sur ce fonctionnement-là* ». Pour une autre, il est également corrélé à l'inclusion en elle-même : « *Parce que l'inclusion, c'est parfois le matin, le midi, deux heures, une heure...* ».

Le degré de trouble joue également un rôle déterminant dans la faisabilité de l'inclusion : plus les besoins sont intenses, plus l'aménagement de l'accueil requiert des ressources humaines, matérielles et une anticipation rigoureuse. En effet, sur les obligations d'accueillir les enfants à besoins spécifiques, une professionnelle interrogée a défini cette question de degré comme un facteur pouvant limiter l'inclusion : « *Alors... oui et non, ça dépend du degré de handicap. Oui, on se doit d'accueillir. Mais j'ai envie de dire non quand il s'agit d'un enfant avec un handicap lourd : rien que pour l'accompagner aux toilettes, pour l'habiller ou le déshabiller, c'est compliqué. Oui, on a les locaux adaptés, bien sûr, mais certains animateurs ne se sentent pas à l'aise avec cette partie-là... C'est particulier. Donc, disons que c'est possible jusqu'à un certain degré* ». La question du renfort de personnel, c'est-à-dire la présence d'un adulte supplémentaire, revient régulièrement dans les discours des équipes, en tant que condition nécessaire à un accompagnement de qualité pour certains profils. Néanmoins, la crainte liée à l'accueil

de ce que les professionnels appellent parfois des « handicaps lourds » persiste, révélant à la fois un manque de formation, d'expérience et de moyens mais aussi un besoin de soutien institutionnel pour faire évoluer les représentations et sécuriser les pratiques. Dans ce contexte, penser l'inclusion ne peut se limiter à des ajustements ponctuels : elle suppose une véritable capacité d'adaptation, un travail d'équipe coordonné et des ressources à la hauteur des besoins identifiés.

## **B) Un nouveau public qui impose aux professionnels de réadapter leurs pratiques**

L'un des défis majeurs de l'inclusion en accueils de loisirs réside dans la capacité à répondre aux besoins individualisés des enfants à besoins spécifiques, sans pour autant déséquilibrer l'ensemble du fonctionnement collectif. Ces besoins impliquent des ajustements précis : aménagement de l'espace, simplification des consignes, soutien à la régulation émotionnelle, utilisation de pictogrammes ou encore adaptation du rythme des activités.

Ainsi, l'arrivée de ce nouveau public impose aux professionnels des accueils de loisirs une réadaptation constante de leurs pratiques éducatives et d'animation.

Cette transformation se traduit d'abord par des impacts significatifs sur la gestion des groupes d'enfants, qui doivent désormais intégrer une plus grande diversité de profils, avec des besoins variés et souvent contraignants. Les animateurs sont ainsi amenés à repenser leurs modalités d'organisation, leurs rythmes, ainsi que les activités proposées, afin de garantir une participation effective de tous.



Parmi les besoins spécifiques qui reviennent chez les enfants inclus, ressort le besoin d'individualité. Ainsi, cela demande aux animateurs de retravailler leurs pratiques de sorte à pouvoir gérer à la fois l'enfant de manière individuelle et le reste du groupe de manière collective, tout en veillant à ne pas stigmatiser l'enfant ni à créer de jalousie. Or, cela n'a rien d'évident. A ce sujet, une professionnelle expliquait qu'un des enfants nécessitait régulièrement qu'elle s'extrait du groupe avec lui pour le canaliser, ce qui a des impacts directs sur le fonctionnement quotidien de l'accueil de loisirs : « On est obligé de le sortir du groupe. Hier matin, par exemple, j'ai dû interrompre ce que je faisais, l'emmener avec moi et lui proposer une activité individuelle, juste pour éviter qu'il ne jette



une chaise ou fasse un geste inapproprié avec le reste du groupe ». Sur le plan humain, ces évolutions peuvent susciter des sentiments de peur ou d'anxiété chez les professionnels. Confrontés à des situations nouvelles et complexes, ils se sentent parfois insuffisamment formés ou accompagnés comme le témoigne cette professionnelle : « *C'est un poids psychologique aussi pour les animateurs* ».

En dépit de ces changements, les professionnels perçoivent surtout une évolution au niveau des pratiques, avec une approche désormais plus centrée sur les besoins individuels de l'enfant, plutôt qu'une transformation profonde du métier d'animateur lui-même. Selon une directrice, des changements sont en cours mais la question du collectif reste primordiale : « *Aujourd'hui, il faut une approche plus individualisée sur l'enfant, tout en gardant des règles collectives* ». Cette adaptation progressive témoigne d'une prise de conscience croissante des enjeux d'inclusion, mais aussi des limites actuelles en termes de reconnaissance, de formation et de ressources, qui freinent encore une évolution plus systémique de la profession.

### **C) Un nouveau public qui soulève la question de la professionnalisation des métiers de l'animation en termes d'inclusion**

La question de la formation des animateurs constitue un enjeu central dans la mise en œuvre de pratiques inclusives en accueils de loisirs. Pourtant, force est de constater que les parcours des formations initiales sont souvent insuffisants pour répondre aux exigences croissantes du métier, notamment en ce qui concerne l'accueil des enfants à besoins spécifiques. Les diplômes les plus courants dans le secteur, comme le BAFA, bien que accessibles et utiles pour une première sensibilisation, restent largement centrés sur l'animation d'activités et ne permettent qu'une approche superficielle des enjeux liés à la diversité des publics. Une des directrices s'interroge sur le rôle du BAFA de manière générale : « *Parfois, je m'interroge sur les formations BAFA. Oui, ils travaillent sur les jeux, les études de cas, les besoins des enfants... mais la partie sécurité, elle est où ? Et les normes, on en parle ? Est-ce qu'ils reçoivent un livret, est-ce que chaque organisme le fournit ? Je n'en suis pas certaine. Sur ce point, les connaissances en matière de normes devraient être obligatoires* »

En effet, de nombreux professionnels se retrouvent ainsi en situation d'improvisation face à des situations complexes, faute d'outils, de connaissances théoriques ou de soutien institutionnel. Quant aux formations complémentaires ou continues, bien qu'existantes (BPJEPS, DEJEPS), elles sont peu accessibles pour les animateurs saisonniers ou en contrats précaires, qui constituent pourtant une part importante des effectifs. Bien qu'on observe une montée en puissance des exigences en termes de compétences, de formation et de reconnaissance professionnelle, par le biais de la formalisation des

pratiques, du développement des compétences relationnelles et pédagogiques ainsi que par une meilleure prise en compte des enjeux d'inclusion et de diversité.

Malgré une volonté claire des professionnels d'être mieux formés, l'apprentissage se fait majoritairement « sur le terrain », au gré des expériences quotidiennes et des échanges entre collègues. Une animatrice fait le constat de pratiques construites sur l'expérience et l'intuition des professionnels : *« C'est un peu aussi une question de ressenti et de pratique. Avec le temps, on apprend à mieux les connaître et à savoir comment réagir avec eux, parce qu'on les côtoie souvent et on finit par comprendre leur fonctionnement ».*



Cette réalité traduit une formation initiale et continue insuffisante, voire inexistante, sur les questions spécifiques de l'inclusion. Les cursus traditionnels de formation à l'animation, bien qu'ayant intégré des notions pédagogiques générales, ont peu évolué pour répondre aux exigences nouvelles liées à l'accueil des enfants à besoins.

La formation continue, qui pourrait constituer un levier essentiel pour renforcer les compétences, reste limitée, en partie à cause des contraintes inhérentes au métier (horaires chargés, précarité des contrats, polyvalence) qui rendent difficile la participation à des sessions de formation. C'est notamment le cas d'une structure où du fait des difficultés de remplacement, la formation continue est limitée : *« Oui, ils ont déjà participé à des formations proposées par le CNFPT, qui sont assez intéressantes. Bien sûr, il y a différents thèmes. Mais on ne peut pas tous y aller en même temps, sinon il faudrait trop de remplacements. En milieu rural, une formation signifie qu'il faut remplacer la personne, parfois sur deux ou trois jours. Ça peut sembler anodin, mais cela représente tout de même une charge importante ».* A ces contraintes professionnelles s'ajoutent les choix politiques réalisés par le gestionnaire quant à la construction d'un plan de formation pour les équipes. Pour des raisons souvent financières, tous les gestionnaires d'accueil de loisirs ne prévoient pas la possibilité d'aller en formation pour leurs salariés. Ce choix de ne pas se former est notamment formulé par une professionnelle modérée en termes d'inclusion : *« Je n'ai pas de formation comme vous pouvez avoir ou autre. Je n'ai pas cherché non plus à en avoir ».*

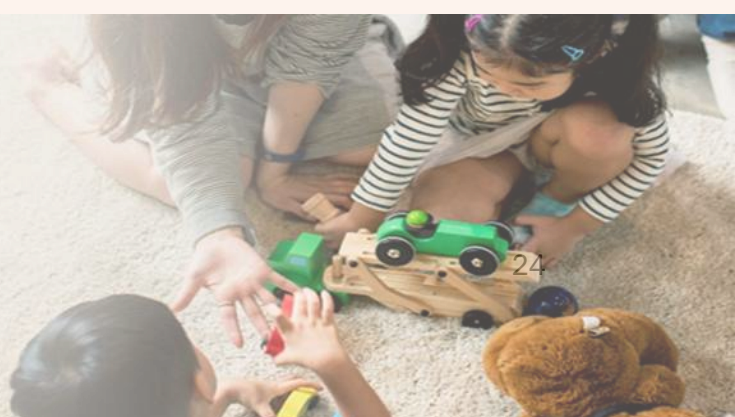
Ainsi, on observe des disparités très fortes à ce sujet sur le département. Or, ce manque d'investissements dans la montée en compétences fragilise la qualité de l'accompagnement proposé aux enfants et freine la construction d'une culture professionnelle commune autour de l'inclusion. Cette situation soulève la nécessité



d'une reconnaissance plus forte des enjeux de formation à l'inclusion ainsi que la mise en place de dispositifs adaptés, accessibles et valorisés, afin de soutenir les professionnels dans cette évolution essentielle de leurs pratiques.

Pour finir, le contexte actuel des accueils de loisirs est marqué par une tension persistante autour du recrutement qui influe directement sur les exigences posées aux professionnels de l'animation, en particulier en matière d'inclusion. Face à des difficultés croissantes pour constituer des équipes complètes, les structures tendent à abaisser leurs critères de recrutement, acceptant parfois des profils peu ou pas formés, simplement pour garantir l'ouverture du service. Une directrice explique que, face aux difficultés de recrutement à certaines périodes, il a parfois fallu assouplir les critères : « *Donc parfois, on recrute par dépit. On aimerait avoir l'équipe la plus solide et expérimentée possible, mais quand ce n'est pas possible, on prend quand même des candidats même si on sait que leur niveau est un peu moyen* ».

Cette réalité a pour conséquence directe un manque d'exigences spécifiques concernant la question de l'inclusion. Il n'est pas rare que les professionnels en poste n'aient jamais reçu de formation sur les besoins éducatifs particuliers, ni sur les modalités d'accompagnements adaptés. Cela crée une forme de décalage entre les intentions affichées d'inclusion et les moyens humains réellement mobilisés pour les mettre en œuvre. Les équipes de base, déjà fragilisées, se retrouvent alors confrontées à des situations complexes sans les outils nécessaires pour y faire face, ce qui peut engendrer une forme de démobilisation voire de découragement.



### **III) Des représentations concernant l'inclusion majoritairement positive mais une certaine méconnaissance**

#### **A) Une définition majoritairement positive de l'inclusion mais construite sur ses limites**

L'inclusion des enfants à besoins spécifiques en accueils de loisirs est globalement perçue de manière positive par les professionnels, qui reconnaissent son importance dans la valorisation de l'enfant et dans la promotion d'une société plus ouverte et solidaire. Elle est vue comme un levier pour sensibiliser enfants et équipes aux différentes formes de handicap, favorisant ainsi une meilleure compréhension et un climat plus bienveillant. Aussi, elle est associée à la reconnaissance de chaque enfant dans sa singularité, ainsi qu'à la promotion d'une société plus juste, où la différence n'est plus synonyme d'exclusion. Une des professionnelles reprend plusieurs de ces points dans sa définition de l'inclusion : *« Pouvoir les inclure dans un milieu ordinaire fait évoluer tout le monde, y compris les professionnels. Cela peut amener à remettre en question certaines pratiques et à se demander : « Est-ce que j'ai bien géré la situation ? » Cela permet d'apprendre à gérer différemment selon les enfants. Les enfants ordinaires, eux aussi, bénéficient de ces expériences : rencontrer des enfants différents d'eux les aide à reconnaître et accepter ces différences. C'est une manière d'apprendre la tolérance et de vivre ensemble. Que ce soit un enfant avec des besoins particuliers, un enfant ayant deux mamans ou un enfant d'une autre couleur de peau, ces rencontres apprennent à tous à vivre ensemble dans le collectif. Je trouve vraiment chouette de pouvoir les accueillir ».*

Une autre professionnelle donne également une définition basée sur les intérêts de l'inclusion : *« Alors, je dirais que c'est une chance pour eux, c'est une opportunité. Ça permet aux autres enfants dits normaux, entre guillemets, de pouvoir faire la différence et de pouvoir accepter. Et on voit qu'au fur et à mesure, ils sont dans l'aide. Parce que, il ne faut pas se leurrer, ce sont nos futurs citoyens. Être dans l'acceptation de la différence, être solidaire, c'est bien. Et c'est ce qu'on doit transmettre. Il faut que ça perdure dans le temps et dans l'évolution des personnes ».*

En complément, plusieurs professionnels listent les intérêts de l'inclusion. Le premier concerne la sensibilisation. Certaines des personnes interrogées expliquent que l'inclusion contribue à faire découvrir le handicap aux autres enfants. L'une d'entre elles fait le constat que les enfants sont plus vigilants envers les enfants à besoins spécifiques : *« Ça me permet de sensibiliser les autres enfants. Les autres enfants, ils ne le disent pas, ils ne se moquent pas d'elle. Ils savent bien qu'elle a un petit truc en plus. Et puis, il y a plusieurs enfants dans le centre de loisirs qui font attention à elle aussi. Les enfants voient si elle est énervée, ils viennent directement me voir ».*

Le second intérêt concerne la transversalité entre pratiques inclusives et pratiques quotidiennes. En effet, le développement de pratiques inclusives peut être utile pour n'importe quel enfant. Ce développement peut contribuer à faire évoluer les pratiques en amenant des remises en question et des adaptations. C'est ce qu'explique une animatrice concernant la gestion des émotions des enfants : « C'est vrai, tous les enfants ont des émotions parfois difficiles à gérer. Qu'ils aient des besoins particuliers ou non, chacun a besoin, à un moment donné, qu'on lui accorde un peu d'attention pour quelque chose de précis. Donc cela concerne tous les enfants en fait ».



Toutefois, parmi les personnes interrogées, deux professionnels se sont montrés plus mesurés concernant l'inclusion. Tout d'abord, l'un qui s'inquiète de la surprotection qui peut se mettre en place sur certains enfants, notamment sous le couvert de troubles et des abus possibles concernant l'inclusion : « *Pour l'inclusion, il faut faire attention à ne pas « forcer » l'inclusion [...] Je pense que c'est juste un passage pour certains enfants. Il faut être vigilant [...]* On est tous

*conscients que chez les petits, il faut, par moment, être plus présent. Mais si on est plus présent, qu'on ne lâche pas, je reste persuadé qu'ils repartent tranquillement, sans en faire 10 000 réunions et activer des réseaux qui, dès fois, ne nécessite pas ».*

Ensuite, il précise que les motivations de l'inclusion seraient plutôt financières que sociales : « *Honnêtement, je pense qu'on ne fait pas toujours le bon choix. À notre niveau, notre pratique vise à inclure tous les enfants, mais si ce n'est pas possible, il faudrait des structures adaptées pour les accueillir. Tous les enfants ont des besoins spécifiques, qu'ils soient « particuliers » ou non, et avoir des structures en adéquation avec ces besoins, pour moi, c'est le mieux. Actuellement, on parle d'inclusion pour tout le monde, mais souvent c'est lié au manque de moyens : il n'y a pas suffisamment de financements pour développer les structures nécessaires ».*

Cette définition de l'inclusion reste souvent construite à partir des limites et des difficultés rencontrées sur le terrain, ce qui génère parfois des désaccords quant à sa mise en œuvre concrète. Si l'inclusion est unanimement associée à la reconnaissance et au respect de la diversité, elle suscite également des interrogations quant à ses conditions réelles de faisabilité, notamment face aux contraintes organisationnelles, aux ressources humaines limitées ou aux besoins spécifiques jugés trop complexes. Ainsi, si l'inclusion reste valorisée comme un objectif essentiel, elle est souvent envisagée à travers le prisme des obstacles à surmonter, ce qui traduit la complexité et la pluralité des regards portés sur ce concept dans le champ des accueils de loisirs. En ce sens, une directrice explique que l'inclusion est limitée par les capacités des professionnels d'accueil à prendre en charge les enfants à besoins spécifiques : « *Oui, après, on connaît*

*nos capacités et on ne veut pas aller au-delà, parce qu'on sait qu'on n'a pas toujours le personnel nécessaire et que c'est difficile à gérer. Cela demande une énergie différente, et on connaît nos limites. C'est important de le rappeler : on n'est pas là pour mettre en danger les enfants, ni nous-mêmes ».*

## **B) Des représentations et des connaissances sur les besoins qui influent sur la façon d'accueillir**

La manière dont les professionnels perçoivent et connaissent les besoins spécifiques des enfants influence directement leurs postures et leurs pratiques. Si une volonté de neutralité domine souvent dans la relation aux enfants à besoins spécifiques, cette neutralité s'accompagne d'une vigilance accrue et d'une attention particulière portée à la nécessité d'adapter les modalités d'accompagnement. Cette double posture est notamment portée par une directrice d'Alsh : *« De la part des professionnels, je pense qu'on est dans un entre-deux. C'est-à-dire qu'il y a une vigilance du fait du handicap ou des besoins spécifiques de l'enfant. Mais dès lors que c'est réussi et que les choses se mettent en place tout à fait correctement, j'ose espérer que les agents ne font pas cas de différence. C'est-à-dire que c'est un enfant comme un autre ».*

Cette volonté de neutralité, si elle traduit une intention positive d'égalité, peut aussi révéler une méconnaissance des adaptations réellement nécessaires, ce qui peut conduire à des pratiques uniformes qui ne répondent pas toujours aux besoins particuliers de certains enfants. La vigilance accrue se manifeste par une observation attentive des enfants mais aussi par une gestion parfois anxieuse des comportements atypiques, ce qui peut renforcer un cadre rigide ou normatif au détriment de la flexibilité requise.

Ces difficultés et craintes amènent les professionnels à exprimer fréquemment le besoin de renforts spécialisés au sein des équipes, afin de mieux maîtriser les adaptations nécessaires et d'assurer un accueil plus sécurisant et inclusif. En effet, sans formation spécifique ni appui de professionnels spécialisés, les animateurs peuvent se sentir démunis face à des situations complexes, ce qui engendre parfois une approche prudente, limitant ainsi l'inclusion. Cette posture ambivalente, entre une neutralité respectueuse et un besoin d'accompagnement technique, traduit les défis auxquels les animateurs sont confrontés : concilier une approche égalitaire avec la prise en compte fine des différences, dans un contexte où les ressources et les formations restent souvent insuffisantes.

Ces dynamiques soulignent l'importance d'investir dans la formation et l'accompagnement des professionnels, afin que leurs représentations évoluent en parallèle de leurs pratiques, au bénéfice d'une inclusion plus effective.

## IV) Des pratiques inclusives variées au sein des structures et contraintes par les réalités professionnelles

### A) Des pratiques inclusives très variées et majoritairement centrées sur un enfant précis

Face à la diversité croissante des besoins spécifiques des enfants accueillis, les professionnels d'accueils de loisirs ont dû adapter leurs pratiques. Ces réadaptations présentent une grande diversité, reflétant les contextes, les ressources disponibles, ainsi que les compétences et sensibilités des équipes. Elles se traduisent par une réorganisation des espaces pour favoriser des zones calmes ou des temps de retrait. Par exemple, dans une structure, il est prévu de mettre en place une salle spécifique de retour au calme : *« C'est en projet de mettre en place une salle de soupape, les fameuses salles oxygène, pour des retours au calme, pour les troubles autistiques, d'avoir des stimulations visuelles, sonores, pour décharger ».*

Les animateurs développent également des stratégies pédagogiques individualisées, comme la simplification des consignes, l'utilisation de supports visuels (pictogrammes, tableaux de routines) ou la mise en place de repères temporels clairs pour aider à la compréhension. C'est le cas d'une professionnelle dont la structure utilise des pictogrammes aussi bien pour l'affichage que pour la gestion quotidienne : *« Pour l'affichage, on utilise surtout des pictogrammes. Lors de la présentation des activités le matin, les animateurs apportent leurs exemples pour montrer à tous, et en particulier aux enfants à besoins spécifiques, ce qui est prévu pour la journée ».*

Sur le plan relationnel, l'accent est mis sur la patience, l'écoute attentive et l'observation fine des comportements pour mieux répondre aux besoins non verbalisés. Par ailleurs, la mise en place de petits groupes ou ateliers spécialisés permet de réduire la taille des groupes d'accueil, favorisant un cadre plus sécurisé et une interaction plus ciblée. Cette même structure a mis en place un petit espace repas supplémentaire afin de développer l'autonomie des enfants et favoriser l'accueil des enfants à besoins spécifiques : *« On a aussi installé à l'accueil, la petite table autonome. C'est un animateur qui est avec cinq enfants et ça permet déjà de mieux connaître les enfants parce qu'on est vraiment au calme et en petit groupe. Ça permet aux enfants d'échanger un peu plus pour ceux qui sont timides ou aussi d'inclure les enfants à besoins spécifiques ».*

Ces ajustements, bien que souvent informels et improvisés, traduisent une volonté forte d'adaptation des pratiques, malgré les contraintes structurelles, humaines et financières qui pèsent sur les équipes.

Toutefois, ces pratiques restent majoritairement centrées sur un enfant précis. C'est particulièrement le cas d'un animateur qui m'expliquait que toutes les adaptations mises en place pour la petite fille dont il a la charge lui sont réservée : *« C'est fait pour elle ».*



Cette focalisation, si elle permet d'apporter des réponses adaptées à cet enfant en particulier, tend à limiter la portée de l'inclusion à un accompagnement individualisé ponctuel, sans pour autant transformer les modalités d'accueil du groupe dans son ensemble. L'inclusion est souvent envisagée comme un ajustement ciblé, plutôt que comme une démarche globale visant à adapter les environnements, les activités et les postures éducatives à la diversité des besoins présents dans le groupe. Cette disparité dans les pratiques traduit aussi des inégalités d'accès à une inclusion véritablement collective, qui impliquerait une réflexion et une évolution des projets pédagogiques au-delà du seul accompagnement individuel. En conséquence, la mise en place de pratiques inclusives reste encore fragmentaire et dépendante des initiatives locales, ce qui questionne la systématisation et la pérennisation de l'inclusion dans les accueils de loisirs.



## **B) Des pratiques inclusives qui sont bordées par un cadre peu formalisé**

Dans les accueils de loisirs, les pratiques inclusives s'inscrivent souvent dans un cadre peu formalisé, marqué par l'absence d'exigences précises définies par les directeurs·rices ou les gestionnaires. Ainsi, une directrice explique que dans sa structure il n'y a pas de document écrit traitant de l'inclusion : « *On n'a pas de protocole particulier d'écrit à ce sujet-là, en tout cas concernant le centre de loisirs* ». Or, cette absence d'exigences peut générer une grande variabilité dans les pratiques inclusives. Sans cadre clair, chaque équipe ou même chaque animateur agit selon ses propres représentations, compétences et ressources. Ce flou organisationnel peut également renforcer les



inégalités d'accès à une inclusion de qualité pour les enfants, selon le degré d'engagement ou de formation des équipes locales. Si la flexibilité offerte par ce cadre peu structuré peut favoriser la créativité, elle expose aussi les pratiques inclusives à un risque d'incohérence et fragilise la construction d'une démarche collective solide. Cela souligne l'importance de développer des référentiels, outils et accompagnements adaptés, qui offriraient aux équipes un cadre commun tout en respectant la diversité des contextes, pour garantir une inclusion plus harmonisée et effective. Toutefois, il ressort une volonté commune d'adapter les pratiques aux besoins spécifiques des enfants. Par exemple, pour cette structure, le choix a été pris de mettre en place des adaptations, d'autant plus pour les enfants ayant de forts besoins : *« Quand il y a des enfants vraiment avec des particularités assez fortes, on essaye d'adapter ».*

Cette dynamique met en lumière l'importance cruciale des compétences professionnelles pour mener à bien une inclusion effective. Selon une directrice, il s'agit du principal critère en termes de mise en place d'un accueil adapté : *« On n'a pas d'exigences. Je veux juste qu'on soit en capacité de s'occuper de l'enfant. Si j'estime qu'on n'est pas en capacité, je ne veux pas le garder ».* Les animateurs sont ainsi appelés à développer une polyvalence et une vigilance accrues, afin de repérer les besoins, anticiper les difficultés et ajuster en continu leurs interventions. Cette vigilance ne se limite pas à la simple observation mais implique une posture réflexive, où chaque situation est analysée pour adapter les réponses de manière pertinente et sécurisante. Le succès de ces pratiques repose donc largement sur la capacité des équipes à mobiliser des savoir-faire spécifiques, qu'ils soient liés à la connaissance des différents types de besoins ou à la maîtrise des outils et méthodes d'adaptation. En dépit de l'absence d'un cadre institutionnel strict, cette responsabilité partagée témoigne d'une volonté réelle de promouvoir une inclusion active, même si cette dernière reste fortement dépendante des compétences individuelles et collectives des professionnels.

## **V) Des pratiques inclusives conditionnées par différents enjeux**

### **A) Des attentes importantes concernant le renfort de personnel**

La question du renfort de personnel dans les accueils de loisirs se pose aujourd'hui comme une solution à la fois attendue et ambivalente dans le cadre de l'inclusion des enfants à besoins spécifiques. Les professionnels interrogés soulignent que les principales difficultés rencontrées tiennent au manque de moyens humains, qui limite leur capacité à accompagner les enfants de manière individualisée sans déséquilibrer la gestion du reste du groupe. Selon une professionnelle, l'inclusion est conditionnée par les moyens dont dispose la structure pour inclure et plus particulièrement les moyens humains : *« Parce que nous, on veut bien les recevoir. Mais encore faut-il qu'on ait le*

*personnel, qu'on ait des capacités, les locaux... ».* Dans ce contexte, la présence d'un professionnel en renfort apparaît comme un besoin récurrent et fortement exprimé par les équipes. C'est notamment le cas d'une directrice, pour qui le fait d'avoir une équipe plus importante permettrait une meilleure gestion : *« On aimerait qu'il y ait plus de monde pour justement être au plus proche de ces enfants à besoin spécifique ».* Toutefois, ces attentes ne portent pas uniquement sur la quantité mais aussi sur la qualification de ces renforts : il ne s'agit pas simplement d'ajouter une personne mais bien de pouvoir s'appuyer sur un professionnel formé, compétent et capable de proposer un accompagnement adapté. C'est le cas d'une structure qui est en attente concernant le recrutement de professionnels qualifiés : *« Puis après, faut trouver les gens. Parce qu'au-delà d'avoir du personnel supplémentaire, il faut qu'il soit formé ».* Dès lors, le renfort peut être perçu à la fois comme un outil indispensable pour sécuriser et soutenir les pratiques inclusives.

Face à certains profils, les équipes identifient un besoin d'accompagnement intensif, souvent exprimé sous la forme d'un « un pour un », c'est-à-dire la présence permanente d'un adulte aux côtés de l'enfant. Ce dispositif permet d'assurer la sécurité, de maintenir l'attention, de prévenir les crises ou de faciliter la communication. Il est parfois vécu comme une condition indispensable à une inclusion effective et sécurisante, à la fois pour l'enfant concerné et pour le reste du groupe. Une animatrice interrogée donne l'exemple d'un jeune garçon ayant besoin d'être constamment stimulé et cadré concernant cette question du « un pour un » : *« Donc, c'est compliqué dans les collectifs comme ça parce que c'est du « un pour un ». Il a vraiment besoin de quelqu'un avec lui, qui l'occupe, qui le stimule... Quand il a une personne pour lui, ça va, qui l'embarque, qu'il lui fait faire des choses et tout. Cependant, tout seul avec un groupe, il faut vraiment faire attention aux autres enfants. Il n'a pas cette notion du danger ».*

Cependant, cette modalité pose plusieurs limites dans la réalité du terrain : d'une part, elle nécessite une mobilisation de personnel supplémentaire, souvent non prévu dans les effectifs standards des structures et d'autre part, elle peut renforcer involontairement l'isolement de l'enfant, en le plaçant en marge du groupe plutôt qu'en interaction avec lui. Le risque est que cette inclusion en « un pour un » soit déléguée à la personne dédiée au lieu d'être portée collectivement par l'équipe.

Par ailleurs, selon le Défenseur des droits : *« L'accompagnement individuel de l'enfant en situation de handicap par une personne physique n'est pas systématique et ne doit pas être la condition de son accueil dans le cadre des activités de loisirs [...]. Lorsqu'il est nécessaire, l'accompagnement doit être mesuré au regard des besoins de chaque enfant en situation de handicap, de la nature des activités proposées et peut être commun à plusieurs enfants ».*

De même, les référents inclusion handicap interrogés expliquent insister pour que les professionnels pensent de manière globale et non seulement centrée sur l'enfant. En

effet, l'inclusion doit s'accompagner d'une réflexion sur la formation des équipes et l'organisation globale de l'accueil. Cela souligne l'importance de penser l'inclusion à plusieurs niveaux : en agissant à la fois sur l'organisation du groupe, la formation des équipes, la collaboration avec les familles et les partenaires spécialisés mais aussi sur l'obtention de financements permettant de sécuriser des accompagnements renforcés lorsque ceux-ci s'avèrent indispensables.



## **B) Des difficultés de gestion qui rendent complexe le fait d'inclure**

L'inclusion des enfants à besoins spécifiques en accueils de loisirs se heurte à des difficultés de gestion qui complexifient considérablement le travail des équipes. De manière générale, elles sont confrontées à des difficultés de cadrage des « comportements problèmes » de certains enfants à besoins spécifiques. Il s'agit « des comportements culturellement anormaux, d'une intensité, fréquence ou durée, telle que la sécurité physique de la personne ou d'autrui est probablement mise sérieusement en danger ou des comportements qui limitent probablement ou empêchent l'accès aux services ordinaires de la communauté ».

L'un des principaux défis de ces « comportements problèmes » réside dans la gestion des émotions et des crises, qui peut s'avérer particulièrement délicate lorsqu'elle survient

dans un environnement collectif et avec un encadrement souvent restreint. C'est le cas d'un petit garçon au sein de la structure où travaille cette professionnelle : *« Il a du mal à gérer ses émotions, il a fait des grosses colères dernièrement : impossible de le raisonner, il s'échappe, il court. Et en général, il faut attendre qu'il redescende, il n'y a rien à faire, on le laisse dans son coin et une fois qu'il est redescendu on lui permet de revenir ».*

Ces épisodes peuvent désorganiser temporairement le fonctionnement du groupe, sollicitant fortement l'attention des animateurs et mettant à l'épreuve leurs capacités d'adaptation. Par ailleurs, la nécessité de répondre au besoin d'individualité de certains enfants entre parfois en tension avec la gestion collective du groupe. Les professionnels doivent alors trouver un équilibre subtil entre l'attention personnalisée à accorder à un enfant et la dynamique globale du groupe, sans créer de sentiment d'injustice. Une animatrice en fait le constat, lors de temps d'activité : *« Moi, ça ne me pose aucun souci d'intégrer ces enfants différents. Mais derrière, on a un groupe. Et la gestion n'est pas si évidente que ça parce que derrière si l'enfant a besoin d'une pause ou décroche par rapport à son handicap, on essaie de l'avoir pas très loin mais c'est vrai que... ou alors quand ma collègue ou mes collègues sont de l'autre côté, je leur dis « Est-ce que vous pouvez avoir un œil sur... », parce que quand on est en activité, on n'est pas forcément dans la même pièce. C'est assez compliqué ».*

Cette tension est d'autant plus forte lorsque plusieurs enfants à besoins spécifiques sont accueillis simultanément dans la même structure, ce qui intensifie les sollicitations et peut rapidement mettre en difficulté une équipe insuffisamment préparée ou en sous-effectif. Ces situations nécessitent une vigilance constante, une capacité à prioriser dans l'urgence mais aussi des compétences émotionnelles et relationnelles poussées. Elles révèlent combien les enjeux d'inclusion dépassent la simple volonté et soulignent l'importance de repenser l'organisation de l'accueil, la répartition des rôles ainsi que les conditions de travail pour permettre une inclusion réelle, sécurisante et équilibrée pour tous les enfants.

Cette gestion suppose non seulement une capacité d'écoute et de décryptage des signaux comportementaux mais aussi une posture calme et contenant face aux manifestations de détresse, de colère ou d'agitation. Une dimension relationnelle est également requise, tant dans la relation à l'enfant qu'au sein de l'équipe, pour permettre une communication fluide, une coordination efficace et un soutien mutuel face aux situations difficiles. La nécessité de concilier les besoins spécifiques de certains enfants avec ceux du groupe dans son ensemble expose les professionnels à un exercice délicat d'équilibre, souvent perçu comme un compromis entre l'idéal inclusif et les pratiques réalisables. Cette ambivalence nécessite une réflexion approfondie sur les moyens de soutenir les acteurs de terrain, d'adapter les dispositifs et de repenser les représentations pour dépasser ces contradictions.

### **C) La concertation autour des besoins de l'enfant avec les différents acteurs qui gravitent autour de l'enfant**

La réussite d'une inclusion en accueil de loisirs repose largement sur la qualité de la concertation entre les différents acteurs qui gravitent autour de l'enfant à besoins spécifiques. Il ne s'agit pas seulement d'un accompagnement au sein de la structure mais d'un travail d'articulation entre plusieurs sphères : les professionnels de l'animation, les familles, les référents éducatifs ou médicaux, les enseignants voire les intervenants du secteur médico-social. Cette communication autour de l'enfant permet d'ajuster les pratiques, d'anticiper les éventuelles difficultés et de garantir une continuité éducative et relationnelle. Le lien avec les familles est, à ce titre, particulièrement central : non seulement elles détiennent une connaissance fine des besoins et du fonctionnement de leur enfant mais elles sont aussi les premiers partenaires du projet d'inclusion. Une animatrice définit le lien avec la famille comme un gage de bon fonctionnement et de qualité d'accueil : *« La fois où ça s'était très bien passé, la maman était venue lors de la réunion de préparation de l'été et on avait trouvé que [...] la maman nous avait bien expliqué toutes ces problématiques, ce qui pouvait lui poser problème, comment on pouvait désamorcer certaines colères, certaines situations. Et ouais, ça avait été bien mené et l'été s'était hyper bien passé. Je dirais que les fois où ça c'est un petit peu moins bien passé, c'est quand il y a eu des manques de communication entre les parents et les professionnels ».*

L'écoute, le dialogue régulier et la co-construction avec les parents renforcent la confiance et la pertinence des adaptations mises en place. Plusieurs outils peuvent être mobilisés dans cette dynamique de concertation : fiches de liaison, temps d'échange, réunions de préparation, etc... Cependant, pour que cette coordination soit efficace, encore faut-il pouvoir compter sur une équipe soudée, cohérente dans ses postures et en accord avec les objectifs de l'inclusion. L'adhésion collective à ces principes, la répartition claire des rôles et la capacité à partager les informations essentielles constituent les fondements d'un accompagnement cohérent, respectueux et sécurisant pour l'enfant comme pour l'ensemble du groupe.

Dans la pratique, la mise en œuvre de ces principes de collaboration rencontre souvent des limites liées aux ressources humaines, financières ou encore à la formation des professionnels, ce qui souligne la nécessité d'un soutien accru des politiques publiques pour garantir une inclusion effective et durable au sein des accueils de loisirs. Une des directrices fait le constat d'un lien avec les familles complexe du fait des logiques de consommation de certains parents : *« On a eu un retour des parents qui nous ont dit « pourquoi il n'a pas fait », « mais parce qu'il n'est pas venu, il n'a pas choisi, il ne voulait pas... ». Les jeunes parents ne comprennent pas cette démarche. Voilà, « je consomme, je paye donc j'exige ». Alors qu'on n'est pas forcément dans l'activité de consommation ».*



## **VI) Une relation encore complexe entre accueils de loisirs et secteur médico-social**

### **A) Une inclusion en accueil de loisirs liée aux évolutions du secteur médico-social**

Selon plusieurs professionnels d'animation, l'inclusion des enfants à besoins spécifiques en accueils de loisirs ne peut être dissociée des évolutions structurelles et politiques du secteur médico-social. Si pour certains, cette inclusion a pu apparaître comme le fruit d'une volonté d'ouverture des structures de droit commun, pour d'autres, elle s'inscrit en réalité dans un contexte marqué par les transformations internes au secteur médico-social. C'est notamment le cas d'une directrice qui fait le lien entre inclusion et ouverture des structures spécialisées au droit commun : *« L'année dernière, sur la maison des jeunes et le secteur adolescent, nous avons été confrontés pendant un an à des difficultés croissantes et rapides concernant l'accueil d'enfants à besoins spécifiques via des structures spécialisées comme les IME, les MECS, ou les groupes SOS. Il y a eu une sorte de "brèche" : tout le monde est arrivé en disant "vous allez prendre untel, vous allez prendre untel", etc... ».*

Certains professionnels vont encore plus loin dans leur raisonnement en expliquant que l'inclusion en accueils de loisirs s'est largement développée en réponse à un déficit persistant de places dans les établissements spécialisés. Ce manque chronique de places dans les établissements spécialisés, tels que les Instituts Médico-Éducatifs (IME) ou les Services d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD), aurait ainsi progressivement obligé les parents à rechercher d'autres solutions pour permettre à leurs enfants d'avoir accès à des espaces de socialisation et d'activités. Par exemple, une animatrice évoque la question du manque de place et de ses conséquences sur les temps d'attente pour entrer en structures médico-sociales : *« L'inclusion, c'est aussi la fermeture de certaines structures comme les IME ou les ITEP. Il y a moins de place. Avant, les enfants pouvaient rentrer à 3 ans, mais aujourd'hui, ceux qui sont diagnostiqués dès la maternelle doivent attendre la sixième ».* Une autre professionnelle l'évoque quant à elle sous le prisme de la baisse des financements : *« Il y a eu des suppressions de postes d'éducateurs, on le sait, en raison du manque de financements dans ces structures ».* Cette situation, bien qu'elle permette une ouverture vers de nouveaux espaces de socialisation pour les enfants concernés, a pu générer, du côté des équipes d'animation, le sentiment d'une injonction institutionnelle à accueillir un public pour lequel elles ne se sentent ni suffisamment formées, ni véritablement soutenues. Ce sentiment d'« inclusion imposée » se retrouve notamment chez certains professionnels de l'animation, qui peuvent avoir le sentiment que l'on transfère vers eux une mission qui relève traditionnellement du médico-social, sans leur en donner les moyens humains, matériels ou formatifs.

Ce phénomène contribue à maintenir une représentation selon laquelle la gestion des enfants à besoins spécifiques relève avant tout du secteur médico-social. Ainsi, lorsque la question de l'accueil d'enfants avec des besoins importants est évoquée, une directrice fait la remarque suivante : « *On n'est pas un IME, ça il ne faut pas l'oublier* ». Or, ce découpage historique des rôles freine la reconnaissance du travail éducatif mené par les animateurs dans l'accompagnement de ces enfants et rend difficile la création d'un véritable dialogue institutionnel et professionnel entre les accueils de loisirs et les structures médico-sociales et donc l'émergence d'une réelle logique de co-construction entre les deux secteurs. Pourtant, face à la complexité des situations rencontrées sur le terrain, une meilleure articulation entre ces deux univers, encore trop souvent cloisonnés, apparaît aujourd'hui comme une nécessité pour garantir la qualité de l'inclusion.

## **B) Des attentes prégnantes concernant la création de lien avec le secteur médico-social**

Si les relations entre accueils de loisirs et secteur médico-social restent encore marquées par une certaine complexité, elles donnent néanmoins lieu à des formes de coopération ponctuelle, voire à des dynamiques de partenariat plus structurées. Certains enfants accueillis en structures de loisirs bénéficient parallèlement d'un suivi dans le cadre du médico-social (professionnels libéraux, CMP, SESSAD, etc.). C'est notamment le cas d'une structure interrogée qui constate des accompagnements variés des enfants à besoins spécifiques : « *Souvent, ils sont suivis par des psychomotriciens ou des orthophonistes, selon leurs besoins, et certains par des éducateurs. Le SESSAD intervient également beaucoup et les accompagne dans leur quotidien* ». Cela a conduit à l'instauration de rencontres entre les équipes d'animation et les professionnels qui accompagnent ces enfants au quotidien. Une directrice d'Alsh explique accorder beaucoup d'importance à ces rencontres : « *L'idée, c'est d'avoir du lien avec les personnes qui les suivent au quotidien, d'avoir un échange de pratiques, de tips sur ce qui fonctionne ou non, les leviers qui peuvent être actionnés pour résoudre les situations, les problèmes rencontrés* ».

Ainsi, ces échanges, bien qu'encore inégalement développés, sont souvent perçus comme essentiels par les animateurs, dans la mesure où ils permettent de mieux comprendre les besoins spécifiques de l'enfant, d'ajuster les modalités d'accueil et de sortir d'une logique d'isolement professionnel. C'est le constat d'une animatrice interrogée : « *On a eu pas mal d'outils avec les éduc. Pouvoir échanger avec eux, ça aide beaucoup* ».

Dans certaines situations, ces liens vont au-delà de la simple rencontre ponctuelle. Certains accueils de loisirs établissent des partenariats plus formalisés avec des établissements ou services médico-sociaux, à travers des conventions de coopération ou des projets partagés. C'est le cas d'une structure rencontrée où plusieurs conventions

sont en cours : *«On a fait une convention, c'était un besoin pour une orthophoniste pour un enfant en trouble de l'oralité. C'est la première qu'on accueille en libéral. Puis, on a fait avec le SESSAD»*. Ces dispositifs permettent de structurer les échanges, de clarifier les rôles et de mettre en place des actions conjointes autour de l'inclusion. Toutefois, ces initiatives demeurent encore peu nombreuses, souvent dépendantes de la volonté individuelle des acteurs impliqués, de leur connaissance mutuelle ou de dynamiques locales favorables.

Face à cela, il émerge au sein des équipes d'animation des attentes fortes concernant le développement de relations avec les professionnels du médico-social. Une directrice le mentionne : *« Nous, on a besoin de réponses des équipes médico-sociales sur les profils. Et puis, du lien avec les éducateurs, les personnes, les psys, etc. pour essayer avec un maximum d'outils »*. Ces attentes traduisent à la fois un besoin de soutien face à la complexité de certaines situations d'accueil mais aussi une volonté de travailler de manière plus collaborative, dans une logique de co-construction et de continuité éducative. Pour de nombreux animateurs, la présence d'un réseau de partenaires référents, capables de partager leur expertise, d'intervenir en appui ou de proposer des pistes d'adaptation, apparaît donc comme une condition indispensable à une inclusion de qualité.



### **C) Une bonne connaissance des Pôles Ressources Handicap mais pas forcément de sollicitations**

Parmi les dispositifs existants visant à soutenir l'inclusion des enfants à besoins spécifiques dans les structures de droit commun, les Pôles Ressources Handicap (PRH) occupent une place importante. Sur le terrain, les équipes d'animation témoignent généralement d'une bonne connaissance de l'existence de ces pôles, qui sont identifiés comme des interlocuteurs légitimes en matière d'accompagnement du handicap en milieu ordinaire. C'est le cas de cette directrice qui liste certaines de leurs missions : « *Le pôle ressources handicap, il vient faire du lien quand il y a besoin sur certaines situations entre la famille, les éducateurs et les animateurs. Il sert de coordination un peu pour la mise en place d'un accueil dans les meilleures conditions* ». Cette visibilité des PRH semble refléter les efforts institutionnels déployés ces dernières années pour renforcer leur rôle de soutien auprès des structures d'accueil collectives, en particulier dans le champ de l'animation socio-éducative.

Cependant, cette reconnaissance ne se traduit pas toujours par un recours effectif à leurs services. En pratique, les PRH sont encore peu sollicités en dehors de cas spécifiques ou de situations de blocage. Par exemple, cette même directrice dit être en lien avec le professionnel du pôle ressources de son secteur mais uniquement pour les enfants posant des difficultés à l'équipe : « *On a le PRH qui est venu plusieurs fois par rapport à ces enfants, il nous a donné un panel de pistes. Il a répondu aux questionnements des animateurs* ». Plusieurs raisons peuvent expliquer ce décalage entre connaissance et mobilisation. D'une part, il peut exister une méconnaissance des modalités concrètes d'intervention des PRH ou une incertitude quant à leur champ de compétence exact. D'autre part, certaines équipes peuvent ne pas se sentir légitimes à les interpeller ou estimer que les situations rencontrées ne justifient pas forcément l'intervention d'un acteur extérieur. Ce phénomène peut également traduire une forme d'autocensure, liée au manque de temps, de ressources ou de coordination institutionnelle. Une autre professionnelle fait également état d'une difficulté à obtenir l'accord des parents : « *Dès qu'on a un doute ou quoi que ce soit, on fait appel au PRH qui est là pour nous guider. Mais il faut qu'il y ait l'accord des parents et souvent, ça coince au niveau des parents, qui sont parfois dans le déni sur l'état de leur enfant. On ne peut rien faire si les parents ne sont pas d'accord* ».

Les PRH représentent un levier important pour améliorer l'accueil des enfants à besoins spécifiques, en particulier ceux qui ne bénéficient d'aucun suivi médico-social formel. Ils peuvent apporter une expertise précieuse dans l'analyse des besoins de l'enfant, la mise en place de solutions d'adaptation ou encore la formation et le soutien des équipes d'animation. Dans des contextes où les enfants ne sont pas accompagnés par des professionnels médico-sociaux, les PRH sont parfois les seuls acteurs à même de jouer

un rôle de médiation et de conseil auprès des structures d'accueil. En ce sens, leur mobilisation constitue un enjeu stratégique pour renforcer l'inclusion.

## **PARTIE 3 : CONCLUSION & PRECONISATIONS**

---



Les pratiques en accueils de loisirs ont évolué au fil des décennies, avec un passage progressif d'une approche principalement ludique et récréative vers une dimension plus éducative, mettant l'accent sur l'autonomie, la socialisation et plus récemment, l'inclusion des enfants à besoins spécifiques. Cette évolution implique un élargissement des compétences requises, notamment en termes de gestion de la diversité et d'adaptation des activités, mais se heurte encore à des limites en matière de formation et de reconnaissance professionnelle.

L'inclusion des enfants à besoins spécifiques en accueils de loisirs constitue un défi majeur, à la croisée de multiples enjeux humains, organisationnels et institutionnels. Les pratiques inclusives, bien que présentes, restent souvent fragmentées et centrées sur des enfants précis, dans un cadre contraint par des moyens limités et une organisation du travail peu adaptée. La gestion quotidienne se complexifie notamment en raison de la difficulté à concilier les besoins d'individualité des enfants avec les dynamiques collectives, ainsi que par la nécessité de gérer des situations émotionnelles parfois intenses, en particulier lorsque plusieurs enfants à besoins spécifiques sont accueillis simultanément. Cela demande aux professionnels de déployer des compétences relationnelles et organisationnelles avancées, mêlant patience, polyvalence et vigilance.

Pourtant, ces compétences sont fréquemment développées de manière empirique, au prix d'un apprentissage sur le terrain, dans un contexte où les formations initiales et continues restent insuffisamment développées et accessibles. La professionnalisation des métiers de l'animation, déjà fragilisée par des conditions de recrutement difficiles et des exigences souvent abaissées, peine à répondre aux spécificités de l'inclusion.

La réussite de l'inclusion repose également sur la capacité à instaurer une concertation effective entre les différents acteurs pour construire un accompagnement cohérent et adapté aux besoins des enfants. Il apparaît alors essentiel de penser l'inclusion comme un projet collectif, inscrit dans une dynamique d'équipe soudée et en accord avec ses objectifs.

La relation entre les accueils de loisirs et le secteur médico-social demeure encore complexe, bien que les équipes d'animation expriment de fortes attentes en matière de collaboration. Si des partenariats existent ponctuellement, ils restent fragiles et inégalement répartis.



Ainsi, pour dépasser les limites actuelles, il convient d'inscrire l'inclusion dans une logique globale et systémique, où l'adaptation des pratiques, la professionnalisation des équipes, la mobilisation des ressources et le travail partenarial se conjuguent pour garantir une prise en charge respectueuse, équilibrée et réellement inclusive de tous les enfants.

Afin d'accompagner efficacement cette évolution, il est nécessaire d'explorer plus avant les leviers d'actions susceptibles de soutenir les professionnels et d'améliorer les conditions d'inclusion. Les perspectives qui suivent s'attachent ainsi à proposer des pistes concrètes, à la fois en matière de formation et de coopération entre acteurs, dans le but de favoriser une inclusion durable, équitable et respectueuse des besoins spécifiques de chaque enfant.

### **Préconisation n°1 : Mise en place d'un espace numérique partagé**

Il a été fait le constat d'un manque de connaissance concernant l'inclusion du fait d'une formation de base peu développée sur le sujet et d'une formation continue limitée par différentes contraintes. Sur le long terme, la solution idéale serait d'acter la remise à jour des formations d'accès et de favoriser la formation continue. Néanmoins, afin de contourner les difficultés liées aux formations et d'agir à court terme, il serait intéressant de mettre en place un espace numérique partagé pour les professionnels d'accueil de loisirs, du type Padlet. En effet, cette mise en place constitue une modalité innovante et efficace pour favoriser la communication, la concertation et le partage d'informations au sein des structures du territoire. Cet espace permettrait de centraliser des ressources, des observations ou encore des propositions d'adaptations pour l'accueil des enfants à besoins spécifiques.

Concernant sa mise en œuvre, quatre zones pourraient être envisagées : une zone actualité (nouveaux textes sur l'inclusion), une zone Caf avec les guides d'informations sur l'inclusion, une zone PRH où seraient déposés des outils mobilisables et une zone libre où les professionnels pourraient apporter leurs contributions.

### **Préconisation n°2 : Développer l'échange entre pairs**

Sur le département, il existe peu de lien entre les accueils de loisirs. Certaines structures, généralement d'un même territoire, peuvent être en contact mais généralement sur les horaires ou bien les tarifs afin de ne pas se faire de concurrence. Il serait donc pertinent que se mettent en place des échanges entre pairs à l'échelle départementale en ce qui concerne l'inclusion. Ces échanges pourraient prendre la forme de réunions de partage ou de séances d'analyse de pratiques. En effet, il s'agit d'une démarche professionnelle qui contribue à renforcer la qualité des interventions en accueils de loisirs, particulièrement dans le contexte de l'inclusion des enfants à besoins spécifiques. L'intérêt majeur de cette démarche réside dans la capacité à dépasser l'isolement professionnel, à favoriser la réflexion critique et à identifier des pistes d'améliorations concrètes. L'analyse de pratiques permet de mieux comprendre les dynamiques relationnelles, d'adapter les réponses éducatives et d'ajuster les

postures face aux enfants à besoins spécifiques. En encourageant le partage de savoirs tacites et d'expériences vécues, elle contribue également à la professionnalisation des équipes, au renforcement de la cohésion et à la création d'un socle commun de connaissances. Enfin, ces temps d'échanges participent à la construction d'une culture inclusive partagée, en favorisant l'appropriation collective des enjeux et des méthodes adaptées.

### ➤ **Préconisation n°3 : Penser des partenariats avec les ressources de son territoire**

L'inclusion des enfants à besoins spécifiques ne peut reposer uniquement sur la volonté ou l'adaptabilité des équipes d'animation. Elle nécessite un travail partenarial étroit avec un ensemble d'acteurs gravitant autour de l'enfant et de sa famille.

La mise en place de partenariats avec les différents acteurs du territoire, telles que les écoles, les associations ou les structures médico-sociales, est une démarche pertinente pour renforcer l'inclusion des enfants à besoins spécifiques au sein des accueils de loisirs. Elle permet également d'assurer une meilleure continuité éducative, de bénéficier d'un regard pluridisciplinaire et d'adapter plus finement les modalités d'accueil. L'intérêt majeur de ces collaborations réside dans la complémentarité des compétences et des ressources mobilisées, permettant d'assurer une continuité éducative entre les différents temps de vie de l'enfant. Elles favorisent également une meilleure compréhension des spécificités de chaque enfant et un accompagnement plus adapté, en facilitant l'accès à des expertises médicales, pédagogiques ou sociales. De plus, ces partenariats participent à l'élargissement du réseau de soutien pour les équipes d'animation, réduisant ainsi leur isolement face aux situations complexes.

Concernant les modalités de mise en œuvre, elles reposent sur l'identification préalable des partenaires locaux, la prise de contact formelle et la construction progressive d'une relation de confiance. En outre, ces partenariats impliquent des échanges réguliers d'informations et une coordination étroite autour des besoins de l'enfant, notamment par la mise en place de réunions de suivi ou de concertation.

