

NOTIONS LIÉES À L'ACCUEIL DE TOUS ET À LA VISION INCLUSIVE



**Sous la coordination
de Pascale Camus
et François Maréchal**



PASSER D'UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES MANQUES (APPROCHE DÉFICITAIRE) À UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LES COMPÉTENCES

Si on est ramené à une caractéristique (ne pas savoir parler le français, ne pas pouvoir marcher ...), on est considéré comme incompetent, on ne sert à rien, on peut se sentir « nul » ...

Nous avons fait le choix de nous départir d'un point de vue où l'accent est mis sur la différence entre celui qui peut effectuer quelque chose et celui qui ne peut pas. M Vandebroeck (Université de Gand), dans une de ses interviews faisait remarquer que souvent, les adultes comparent. Ils disent, par exemple, que « *les très jeunes enfants ne peuvent pas marcher, les grands si. Les jeunes enfants ne savent pas parler, les grands si. Les jeunes enfants ne savent pas écrire, les grands si. Cela crée automatiquement une image d'enfants « non compétents » au regard d'une image d'adultes ou d'enfants plus âgés « compétents », le développement faisant la différence ou le gain. On finit par ne plus voir les compétences des enfants ».*

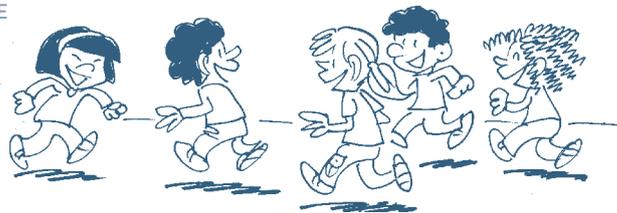


ADOPTER UN POINT DE VUE CENTRÉ SUR CE QUI VA

Le fait d'abandonner volontairement l'approche par le manque et de prendre un point de vue résolument constructif amène à chausser d'autres lunettes et voir une réalité différente : des tout-petits qui excellent dans l'art de bien tomber, des jeunes enfants qui produisent tous les sons possibles et imaginables, des enfants qui, en dessinant, reproduisent les deux côtés d'un visage.

Les adultes savent bien qu'un visage a deux côtés, mais n'en dessineront qu'un. C'est pourtant ce que l'enfant dessine, à la manière de Picasso, sans tenir compte du point de vue et de la perspective.

Dans un milieu d'accueil, on retrouve différents acteurs et chacun d'eux a des ressources : les parents ont des ressources, les enfants ont des ressources, les professionnel-le-s ont des ressources. Ensemble, lorsqu'ils mutualisent leurs ressources, ils peuvent arriver à faire quelque chose : tout acte éducatif s'appuie sur quelque chose qui marche, le soutien des compétences et non sur une béance, un manque.



PERSONNE NE PEUT ÊTRE RÉDUIT À UN SEUL DE SES TRAITES

Nous invitons tou-te-s les éducateurs-trices à voir la compétence de chaque acteur-trice quelles que soient ses particularités, dans une approche de la valorisation de toute forme de diversités.

Des points sont essentiels :

- Personne ne peut être réduit à une seule de ses caractéristiques : « l'immigré », « la femme », « le sourd », ...
- La notion de compétence est centrale dans l'approche des diversités : nous développons une vision d'un enfant « riche en compétences », « explorateur », un « agent de sa propre vie », s'il se développe dans un environnement suffisamment nourrissant. Il peut prendre part à son environnement ... (cfr L. Malaguzzi, Reggio Emilia, Italie)
- La particularité (ici la déficience) n'est qu'une composante de l'identité multiple qui a de multiples facettes.



QUEL IMPACT SUR LES DIFFÉRENTS ACTEURS DU LIEU D'ACCUEIL SI L'ON REGARDE DU CÔTÉ DU MANQUE OU AU CONTRAIRE SI L'ON CHOISIT DE REGARDER DU CÔTÉ DES COMPÉTENCES ?

IMAGE	CENTRÉE SUR UNE PARTICULARITÉ (déficience, traits de la personne, ...)	CENTRÉE SUR LES COMPÉTENCES
De l'enfant	Accent mis sur le manque de l'enfant ... Comment le normaliser au plus vite ?	Un enfant avant tout (diversité), qui a des droits (éducation, accès, loisirs, participation ...).
Des parents	Dépossédés - invités à suivre les conseils.	Experts de leur enfant Au centre du réseau qui s'établit pour prendre soin de leur enfant.
Des professionnel-le-s	Des spécialistes de la problématique de l'enfant ? Doivent connaître les différents types de handicap...	Des professionnel-le-s de l'accueil Leur mission : garantir des conditions d'accueil de qualité valables pour TOUS (observer, entrer en relation avec les familles, travailler en équipe, en réseau, ...).

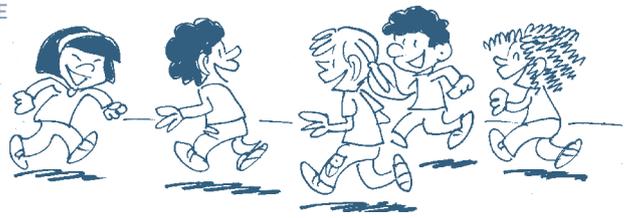
Source : livret « l'accueil de l'enfant ayant des besoins spécifiques », VBJK, 2010

Les professionnel-le-s peuvent agir uniquement sur l'environnement. Ce travail est possible en partageant l'expertise de chacun : enfants, parents, professionnel-le-s.

Pour une équipe, changer son regard, – d'une vision centrée sur une particularité à une vision centrée sur les compétences –, peut débloquer nombre de situations.

Si le tableau proposé ci-dessus a été initialement pensé par rapport à l'accueil d'un enfant en situation de handicap, cette approche est transférable à toute autre situation.

Prenons la situation de l'accueil d'un enfant dont on estime que la famille est en situation de précarité. On notera d'emblée que ce postulat sur le statut de la famille véhicule une série de représentations qui risquent de conditionner certaines pratiques professionnelles. Outre ces représentations, d'autres stéréotypes peuvent altérer la relation de confiance avec la famille comme une idée préconçue selon laquelle il conviendrait d'expliquer aux parents les « bonnes pratiques éducatives » qu'ils ne « mettraient pas en place à la maison ». Ces représentations s'inscrivent dans une logique de « manque » qui ne peut être que délétère à la collaboration avec cette famille.



Une autre situation, tirée du **dossier pédagogique « Ensemble, visons des lieux plus inclusifs pour tous les enfants »**, nous montre comment la coordinatrice d'une plaine a mené une réflexion avec son équipe pour passer d'une vision centrée sur le manque à une vision plus constructive, qui ouvre des perspectives.

Au mois d'avril, la mère de Lisa qui fréquente l'accueil extrascolaire est décédée et son père a « disparu dans la nature ». Sa grand-mère est devenue depuis peu sa tutrice légale. Un jour, on était en réunion d'équipe et deux accueillantes disaient : « C'est quand même triste, la pauvre gamine ... sa maman qui n'est plus là, son papa qui s'est barré ». C'était un peu comme si Lisa était réduite à une caractéristique, celle d'être la « pauvre », « petite fille », « orpheline », « abandonnée par ses proches ». Pour moi, Lisa était bien plus que cela. On devait reparler de tout cela, de nos représentations, de nos inquiétudes aussi et nous préparer à prendre en compte ces éléments dans les moments de vie quotidienne, à commencer dans les échanges avec les enfants.

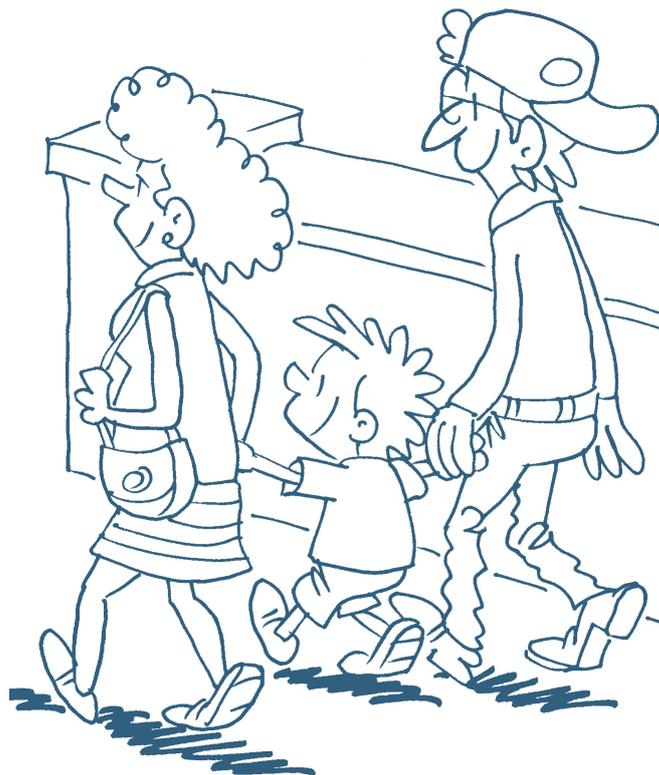
Souvent, en fin de journée, on avait l'habitude de dire : « Tiens, ta maman vient te rechercher ? ». A la suite d'une réflexion menée en équipe, on s'est dit que cela ne pouvait pas marcher pour Lisa et d'ailleurs, peut-être aussi pour d'autres enfants qui n'avaient plus de contact avec leur mère. On a décidé qu'on pourrait s'adresser à tous les enfants de manière plus ouverte. Par exemple, en leur demandant : « Qui vient te chercher aujourd'hui ? »

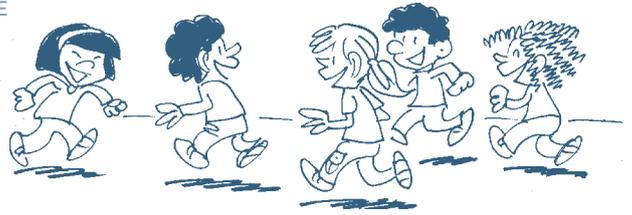
Audrey, coordinatrice ATL

UNE RÉFLEXION À MENER AU QUOTIDIEN

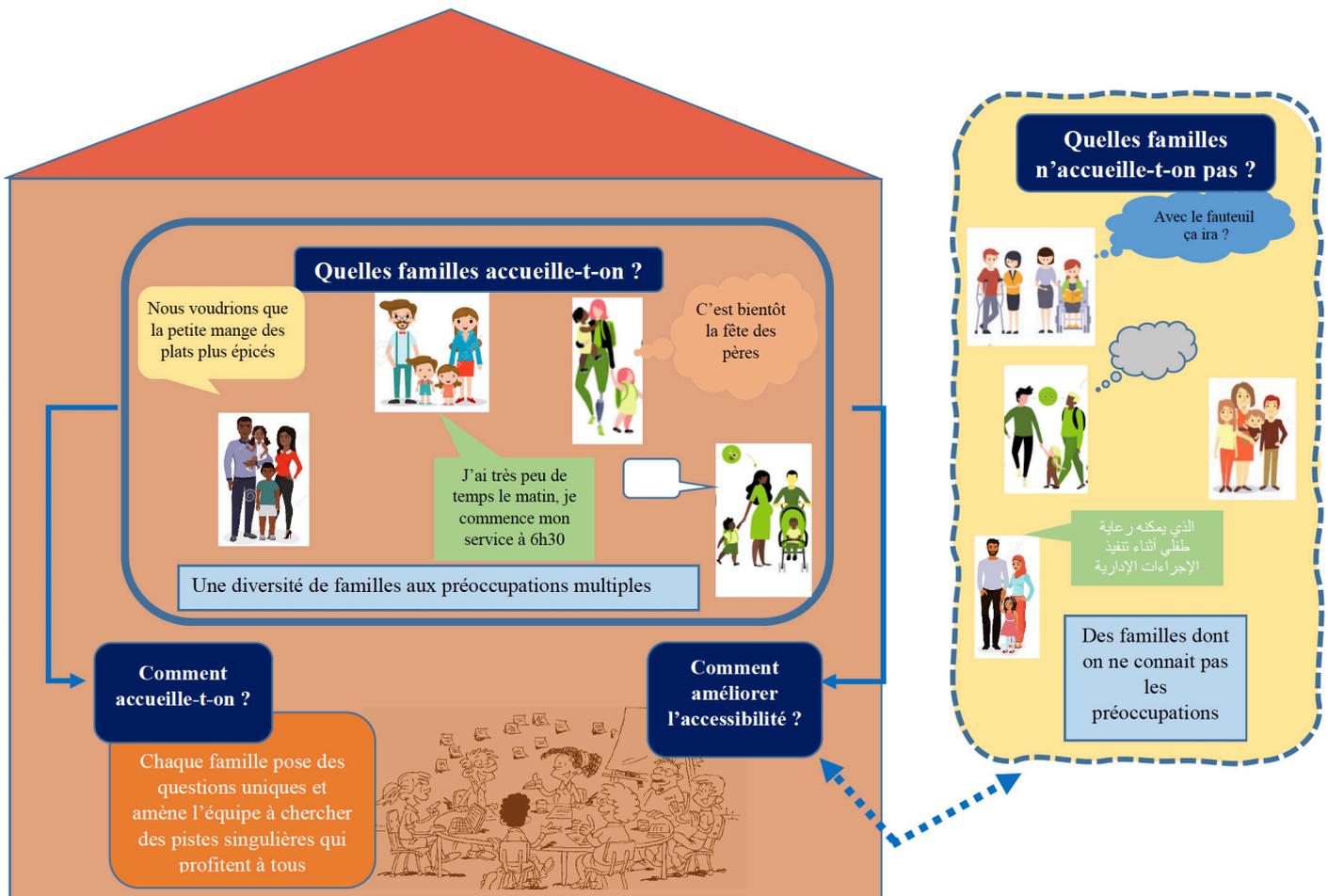
Viser à faire de son lieu d'accueil un lieu inclusif se pose d'abord au quotidien, dans tous les lieux où enfants et famille sont accueillis par des accueillant-e-s, des professionnel-le-s, des volontaires, ...

Quel que soit le service (lieu d'accueil, consultation, ...), la manière dont on accueille l'enfant et sa famille, ce que l'on dit à l'enfant, à ses parents, la manière dont on agit avec eux (pas seulement des paroles, mais des actes) la manière dont on interpelle l'enfant, sont fondamentaux pour qu'ils se sentent et soient accueillis. Si dès lors, il s'agit de nommer, de faire exister dans un lieu et un temps ouvert à tous, en nommant, il convient de prendre en compte aussi les différentes appartenances de l'enfant : c'est une fille – un garçon, il vit dans une famille recomposée, ses parents parlent le français, mais sa mère est d'origine italienne et lui parle italien à la maison.





LA DIVERSITÉ, QU'EST-CE QUE C'EST ?

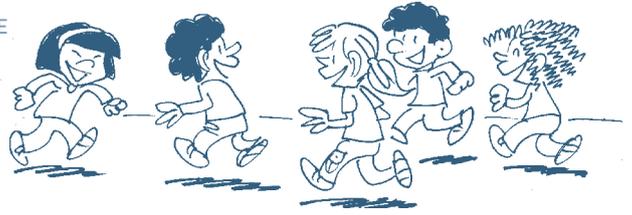


QUELLES FAMILLES ACCUEILLE-T-ON ? QUELLES FAMILLES FRÉQUENTENT LA CRÈCHE ?

Des formes de diversité, des particularités, les professionnel-le-s de l'enfance en rencontrent tous les jours dans leur lieu de travail. Il peut s'agir de :

- l'enfant qui vit avec des parents du même sexe,
- l'enfant qui est en situation de handicap,
- l'enfant dont les parents ne parlent pas la langue d'usage dans la crèche (ici le français),
- l'enfant dont les parents vivent des difficultés financières et / ou sociales,
- l'enfant qui est en surpoids...





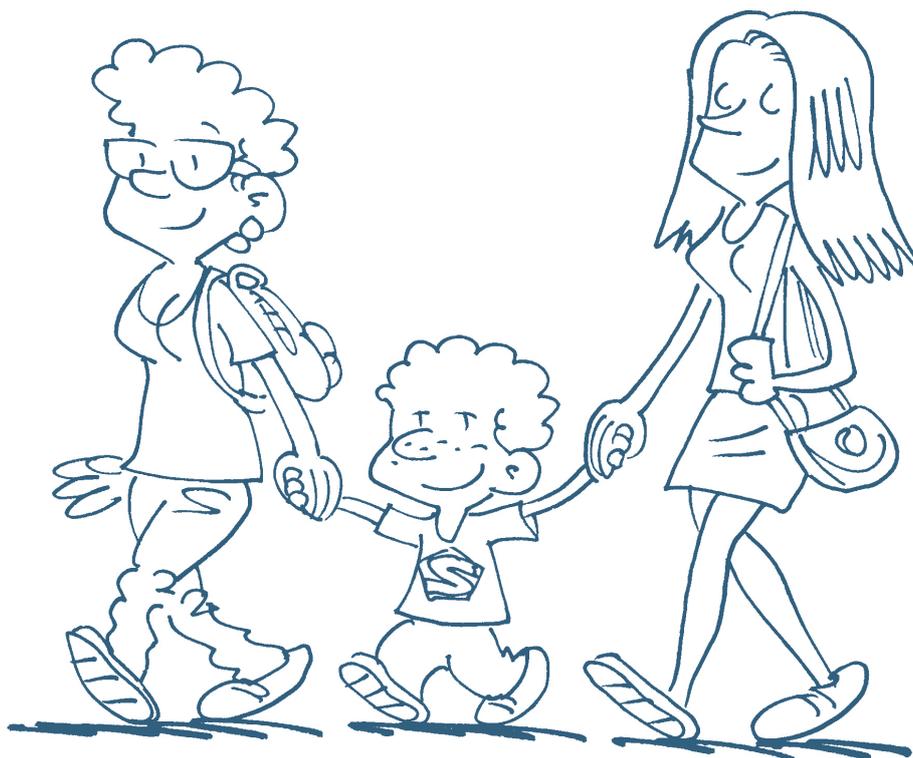
Les professionnel-le-s se retrouvent face à des situations de diversité amenée par les enfants et leur famille qui fréquentent le service. C'est à partir de ces « situations », des questions posées implicitement par les familles, que les professionnel-le-s mettent leurs pratiques en réflexion, échangent sur le sens des pratiques pour répondre à telle ou telle question, les ajustent, innove. Par la confrontation à une diversité de situations, ils-elles travaillent le fondement même de leur projet d'accueil et s'engagent dans une réflexion dynamique autour de leurs pratiques éducatives.

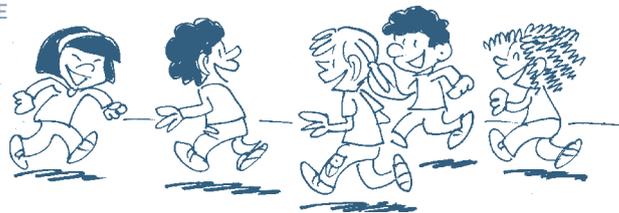
QUELLES FAMILLES N'ACCUEILLE-T-ON PAS ? QUELLES OCCASIONS MANQUÉES LORSQUE LA MIXITÉ SOCIALE N'EST PAS AU RENDEZ-VOUS ?

Quel que soit le lieu d'accueil, la population accueillie n'est pas toujours le reflet de la population locale. Toutes les familles qui vivent dans les environs ne fréquentent pas le lieu d'accueil. Pour certaines, c'est un choix délibéré mais, pour d'autres, il y a une multitude de raisons qui empêchent d'avoir accès au service : elles ne connaissent pas le service, elles ne savent pas qu'elles peuvent en bénéficier, elles pensent que cette offre ne leur est pas accessible, elles ont des craintes par rapport à la manière dont leur enfant serait accueilli...

Il appartient aux professionnel-le-s de l'enfance de réfléchir à différentes pistes pour améliorer l'accessibilité de leur service, pour faire en sorte que les familles qui ne sont pas encore présentes, franchissent, si elles le souhaitent, la porte de leur lieu d'accueil :

- Tous les enfants ont droit d'avoir accès à des lieux éducatifs complémentaires au lieu familial.
- Toutes les familles peuvent légitimement bénéficier des services publics.
- Chaque famille pose des questions singulières qui sont autant d'occasions d'interroger les pratiques professionnelles, au-delà de la norme, de « ce qui se fait » / ce qui ne « se fait pas », des habitudes.





DES SITUATIONS QUOTIDIENNES REFLÉTANT LA DIVERSITÉ

Les situations suivantes mettent en évidence que la diversité se pose aux équipes de manière quotidienne. De très nombreuses situations obligent à réfléchir aux normes, ce qui se fait, ce qui ne se fait pas et pourquoi, à ce que l'on en dit et à qui.



« Anton, qui travaille au centre d'accueil pour personnes réfugiées m'a contacté, à la mi-juin, afin d'avoir des informations à propos de la plaine. Il m'a dit que deux enfants du centre viendraient au moins pour deux semaines au début juillet. La difficulté est que nous n'avons pas eu de contact direct avec les parents et que toutes les informations sont passées par Anton.

Enfin, il m'a recontacté le 4 juillet pour me dire que finalement ce n'était pas possible pour les enfants de venir. Je me demande comment on aurait fait : si les enfants étaient venus, on n'aurait pas vu les parents. Anton aurait amené les enfants et serait venu les rechercher ... Parce que les parents ne parlent pas français ? Parce qu'ils ne connaissent pas notre plaine ? La manière dont l'accueil est organisé ici sur notre commune ? Il faut que nous parvenions à trouver des pistes pour prendre en compte ces situations la prochaine fois et ne plus laisser les enfants sur le carreau. Nous devons faire en sorte de créer des ponts, nous faire connaître par toutes les familles qui vivent sur la commune. »

Lucas, coordinateur de plaine

« Chan, 8 mois, est d'origine chinoise, elle est arrivée en Belgique avec sa famille. Sa mère est venue l'inscrire à la crèche. Elle s'exprime difficilement en français. Lors du premier contact, l'échange autour des attentes de la famille n'a pas été aisé. C'était difficile pour nous de comprendre les intérêts et les habitudes de Chan. Malgré l'écoute et les différents entretiens avec l'équipe d'encadrement, la mère de Chan a décidé, au bout de deux semaines, qu'elle ne fréquenterait pas la crèche. Pour nous, c'était l'échec. La question de l'accueil se situe aussi bien au-delà de la question de la langue. C'est une question d'attitude d'ouverture à tous sans a priori, sans considérer sans cesse que la langue est un obstacle. On est depuis en réflexion pour améliorer la communication avec les familles. »

Christine, responsable d'une crèche

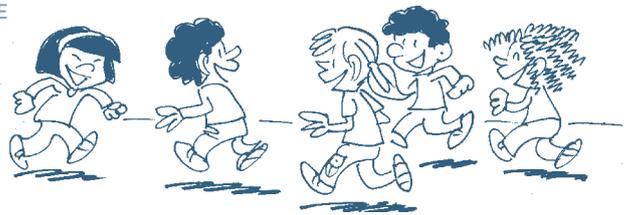
« Mme Conte téléphone à la crèche. C'est moi qui ai eu le premier contact. Elle m'a indiqué qu'elle était la nonna d'Agostino, qu'elle souhaitait avoir un rendez-vous pour découvrir la crèche parce qu'elle cherchait une solution pour inscrire son petit-fils à la crèche.

Lors de la première rencontre, Mme Conte a posé beaucoup de questions sur le fonctionnement quotidien, mais aussi m'a expliqué qu'elle était la tutrice d'Agostino. C'est le juge qui en avait décidé ainsi après l'abandon du bébé par sa mère.

Lors d'un second entretien, j'étais en train de compléter le formulaire d'inscription et je me suis rendue compte qu'il n'était pas adapté. Je ne pouvais pas compléter les rubriques : père et mère. Alors, je les ai barrées et ai écrit : « Parent ».

En échangeant en équipe sur cette situation, nous avons décidé de retravailler nos formulaires administratifs pour qu'ils soient davantage adaptés aux différentes situations. »

Marie-Claire, membre de l'équipe d'encadrement d'une crèche



« Marie est accueillie sur la plaine cet été : elle a des difficultés d'élocution et bouge tout le temps la main gauche, comme si elle avait un tic. Les animateurs ont beaucoup préparé son arrivée au niveau de leur équipe, mais n'ont pas suffisamment sensibilisé les enfants à la particularité de Marie.

Au bout de quatre jours de plaine, un phénomène d'exclusion de Marie commence à apparaître. Gilles, un animateur, est allé chercher du matériel dans le local et, en passant près de la cour, a entendu un groupe d'enfants parler d'elle en disant : "la dingotte" et imiter ses gestes compulsifs.

Il est revenu vers moi, bouleversé, ne sachant que faire. J'avais entendu parler de l'ASBL Altéo dont les animateurs effectuaient un travail de sensibilisation à la différence. Après un coup de fil à l'ASBL, j'ai rencontré la responsable locale (Nicole) et on a convenu ensemble d'une rencontre avec les animateurs pour préparer des séquences de sensibilisation. Des animateurs volontaires recrutés par le groupe Altéo sur facebook sont venus prêter main forte le temps d'une journée. La semaine suivante, le climat de la plaine s'est positivement transformé ... »

Audrey, coordinatrice de plaine

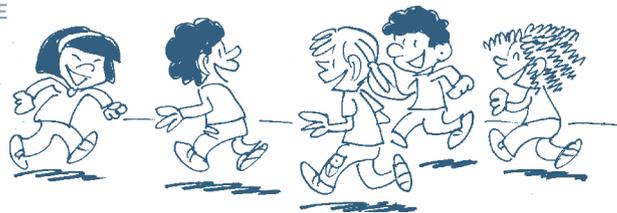
A partir des situations ci-dessus, on voit l'importance de réfléchir en équipe sur les « questions posées » par les enfants et leur famille. Ces questions, qui ne seraient pas apparues si la famille n'avait pas fréquenté le lieu d'accueil, amènent les équipes à « remettre le métier sur l'ouvrage », c'est-à-dire à échanger sur les pratiques quotidiennes qu'elles mettent en œuvre auprès des familles, au sens de leurs actions (pourquoi procéder de telle ou telle manière ?), à réfléchir sur les conditions d'accueil proposées et évaluer leur pertinence. Si ces familles avaient toutes les mêmes types de caractéristiques, on risquerait de garder les pratiques, de continuer à travailler sans faire évoluer le projet d'accueil.

En d'autres termes, on peut dire que le « Qui ? » impacte le « Comment ? ». Les équipes qui accueillent une diversité de familles (qui ?) ont davantage d'opportunités de faire face à des situations diversifiées qui vont les amener à mettre à plat leurs pratiques et le sens que ces pratiques ont au regard des familles accueillies (comment ?)

Il importe d'analyser les situations, rechercher la manière dont on peut, en tant que professionnel-le, transformer les conditions éducatives pour accompagner chaque enfant, chaque famille. Lorsqu'une situation interpelle, il s'agit dès lors de repenser les conditions d'un accueil de qualité, les aménager et veiller à ce que les difficultés vécues ne soient pas attribuées aux caractéristiques des personnes (« c'est normal, la mère de Chan ne parle pas français ») mais qu'elles soient une occasion d'améliorer les pratiques (ici, de communication avec la mère de Chan sans que l'équipe se mette à l'apprentissage du mandarin, ce qui ne serait pas sa mission).

Le « faire sens » est toujours situé. L'enjeu est d'accueillir l'autre tel qu'il est sans conditions et dans une approche démocratique où chacun peut s'exprimer. Une occasion de « **faire sens** » par rapport à l'objectif / aux objectifs que l'on se fixe. « Faire sens » peut être pratiqué de manière diverse et contextualisée en impliquant tous les acteurs, en invitant tout le monde, parent-s et enfants à la participation. Ce qui fait sens pour les pratiques dans tel milieu d'accueil n'aura pas la même signification pour tel autre. Il s'agit de prendre en compte ces enfants-là, ces familles-là, ces professionnel-le-s là et ce contexte bien spécifique.





VALORISER LA DIVERSITÉ, EN FAIRE UNE RICHESSE

Ces particularités des familles peuvent faire l'objet de discours, de messages latents de la part des professionnel-le-s. Dans ce cas, elles amènent à créer des catégories, à distinguer.

Traiter tous les enfants exactement de la même façon, sans tenir compte de leur diversité, par exemple en ne tenant pas compte de leur histoire familiale (ne pas s'adresser à l'enfant parce qu'il ne parle pas le français), revient à heurter les enfants : comment faire du lieu d'accueil un lieu pour apprendre le vivre ensemble ? Pour apprendre la relation à l'autre ?

Les jeunes enfants perçoivent très vite les mécanismes de la discrimination : au travers de l'équipement, des aménagements, de ce que disent les adultes, de la manière dont les adultes gèrent certaines situations, ils identifient ce qui est perçu comme positif ou négatif dans l'environnement.



Joséphine, bientôt trois ans, court vers la porte d'entrée de l'accueillante. Un père (d'origine antillaise) et son fils, Béranger, viennent de passer la porte et attendent dans le couloir. Joséphine se plante devant le père, le détaille de haut en bas, s'approche de lui, recule, s'approche à nouveau et dit : « Pourquoi t'es noir ? C'est foncé, ça » Patricia, l'accueillante, est gênée.

Le père ne répond pas, mais sourit à Joséphine, enlève le manteau de Béranger et vient s'asseoir à l'entrée de l'espace de vie.

Passé le moment de surprise et de gêne, Patricia s'est approchée et s'assied à côté du père et des enfants. Joséphine s'approche également ; le père de Béranger soulève la manche de son pull et lui montre son bras, l'approche tout doucement à côté du sien. « Tu vois, mon bras est noir ». Patricia approche son bras et dit : « et le mien est clair. Celui de Béranger est brun », puis s'approchant de Joséphine. « Et le tien est un peu rose ». D'autres enfants les ont rejoints et comparent leur bras et leur jambe.

Ensemble, adultes et enfants ont trouvé plein d'autres couleurs : blanc, marron, ... et la discussion s'est terminée sur le fait que les enfants et les parents ont tous une couleur de peau différente.

Observation menée chez une accueillante

La diversité n'est pas un problème, mais une richesse.

Le problème survient quand ces particularités et ce qui en est dit excluent et rejettent l'enfant, les dressent les uns contre les autres. Ce sont des situations que les adultes peuvent repérer dans les activités de tous les jours, par exemple, quand « Timéo et Hugo ne veulent pas que les filles jouent sur les bateaux de pirate. »

Dans la situation ci-dessus, Patricia aurait pu être embarrassée et passer sous silence l'interpellation de Joséphine. Mais plutôt que de faire comme si tout le monde était pareil ou faire taire Joséphine, elle a, avec l'aide du père et sans stigmatiser, relevé les différences, les a rendues visibles, les a « parlées » avec les enfants d'une manière active et concrète que les enfants peuvent comprendre aisément.

Les différences sont donc rendues visibles, parlées avec les enfants, considérées comme une expression de la diversité présente au sein même de toute société. « On a tous une couleur de peau différente et ce n'est pas problématique ». Il ne s'agit pas seulement de focaliser sur la différence d'une personne, mais de mettre en avant la diversité du groupe : un travail de sensibilisation des enfants est réellement important.

Il importe également de pointer ce qui rassemble le groupe. On n'aime pas tous la même chose, on a des goûts communs, mais aussi des intérêts différents ... et on apprécie de mener des activités ensemble, de partager.



Comment peut-on vivre ensemble ? Comment créer un sentiment d'appartenance ? Comment respecter la diversité des uns et des autres ? Cette dimension collective est une autre dimension essentielle du travail au sein du lieu d'accueil. Le travail avec les enfants s'effectue non seulement en prenant en compte des besoins individuels (prise en compte de chacun), mais en veillant aussi à cette dimension collective. **Tous les enfants** prennent part à la vie quotidienne, avec les autres enfants, avec les adultes dans une logique non pas d'indépendance, mais d'interdépendance.

Comment peut-on amener un changement, être conscient des préjugés dont on est porteur, identifier la mesure de leurs conséquences sur les enfants et ainsi mener un travail d'ajustement des pratiques qui prennent chaque acteur (enfants, familles, professionnel-le-s) dans le milieu d'accueil ?

ON EST TOUS PORTEURS DE DIVERSITÉ

La diversité est plus difficile à gérer quand elle semble émaner de quelqu'un « comme nous » : comment réagir vis-à-vis d'une mère qui oblige l'enfant à embrasser la professionnelle le matin et le soir ?

« Cela arrive parfois qu'on ait très peu de contact avec une famille. Par exemple, l'année dernière, on a accueilli Rosalie. Elle passait beaucoup de temps à l'accueil extrascolaire : elle arrivait dès l'ouverture et repartait le soir la dernière, aux environs de 17.45 parfois 18.00. Le père est venu l'amener deux ou trois fois un peu plus tard, vers 8.30. Ce qui nous frappait les accueillantes et moi et nous interpellait d'ailleurs était une impression de froideur qui se dégageait de la relation entre Rosalie et son père. On avait l'impression qu'ils ne se communiquaient aucun signe de tendresse. A peine était-il arrivé que le père déposait Rosalie très rapidement, puis partait aussitôt après un bref « à tout à l'heure ». On a réalisé que nous allions peut-être fort vite pour juger parce que nous, nous aurions fait autrement ... On pensait que Rosalie avait besoin de plus, de ce que nous avons nommé « d'attention » de la part de son père.

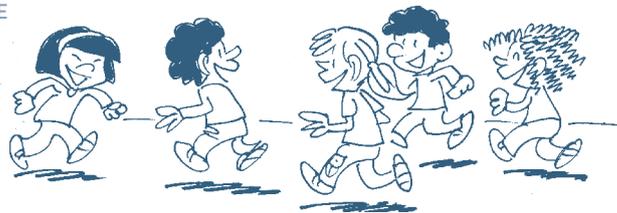
Nous avons du aussi travailler cette dimension : comment se passent les transitions quotidiennes pour chaque enfant, chaque famille ? Quels sont les éléments en jeu ? ».

Caroline, membre de l'équipe d'encadrement à la crèche

Il appartient à l'équipe d'aller à la rencontre de chaque situation qui l'interpelle de manière à avoir un autre regard sur les attentes de l'enfant et de sa famille, sans jugement et sans disqualification. Par exemple, un papa qui apporte un jus pressé à sa fille ne devrait pas se voir rétorquer : « ce n'est pas diététique » ou « ce n'est pas bon de donner des jus de fruits sucrés aux enfants ».

Quelle posture de questionnement ? De compréhension des situations vécues par les familles ? Il s'agit principalement d'adopter une posture empathique, de parvenir à se décentrer, d'essayer de comprendre, de se mettre dans la peau de ... avant d'exposer son point de vue.





RÉFLÉCHIR UNE PISTE POUR UN ENFANT, C'EST AMÉNAGER DES CONDITIONS BÉNÉFIQUES POUR TOUS LES ENFANTS ET LEUR FAMILLE

Le travail d'accueil mobilise des compétences professionnelles généralistes comme l'écoute, la capacité à se décentrer, la communication, l'observation, la documentation, l'analyse partagée de celle-ci, l'analyse des pratiques professionnelles en équipe.

Chaque enfant et donc chaque accueil est unique. À chaque rencontre, c'est une nouvelle découverte. Pour tout-e professionnel-le, cette réalité peut à la fois aller de soi mais aussi être déroutante. En effet, certaines rencontres engendrent des questions qui ne se sont pas encore posées à l' / aux accueillant-e-s. C'est quand un enfant avec une caractéristique particulière les interroge (par exemple difficulté pour l'enfant de s'endormir s'il n'est pas porté) que l' / les accueillant-e-s est-ont amené-e-s à réfléchir à la manière dont il-elle va pouvoir prendre en compte cette donnée et trouver des pistes : est-ce que tous les enfants peuvent s'endormir à la même heure ? Tous dans un lit ? Comment leur permet-on de passer progressivement d'une manière de recevoir des soins à une autre ?



« Tom a 10 ans et vient à la meute depuis 2 ans. Quand il a commencé, il arrivait souvent que, comme cela, sans prévenir, il se mette à s'énerver sans qu'on ne puisse le calmer. Ne sachant plus vraiment quoi faire, nous avons décidé finalement d'en parler avec ses parents. Cette rencontre, on l'a prise comme celle de la dernière chance et il s'est passé un truc génial : ils nous ont appris que quand Tom commençait à « déborder », il y avait une chose qui marchait pour le calmer : faire en sorte qu'il puisse se reposer dans un endroit calme et dans la pénombre, où il pouvait se détendre. On n'avait pas une pièce suffisamment sombre pour Tom. On ne savait pas vraiment ce qu'on pourrait faire. En plus, nous, on est toujours à sec ou presque : Aline a eu une idée. Aménager une sorte de cabane dans un coin, dans la pièce principale. On a acheté des chutes de tissu occultant qu'on met derrière les tentures pour les obscurcir et la mère d'un d'entre nous s'est chargée de coudre le tissu pour faire une cabane bien sombre pour Tom.

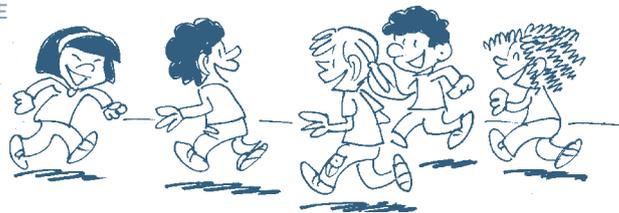
Ça, cela a réellement été un plus pour Tom ... mais aussi pour les autres enfants qui en étaient fans aussi... quand la cabane est libre, d'autres enfants peuvent y aller, mener des activités... on a vu un grand changement aussi dans les relations entre Tom et le reste du groupe. Cela a été top de trouver une piste et nous, on n'osait pas aller vers ses parents... C'est eux qui nous ont aidés à trouver la solution pour que Tom puisse continuer à venir à nos activités... »

Laurent, animateur louveteaux

Dans cette situation, les professionnel-le-s ont fait appel à l'expertise des parents de Tom¹ pour mieux comprendre ses habitudes et ses besoins. Ils ont ainsi pu se rendre compte que la difficulté qu'ils rencontraient n'était pas insolvable, qu'il y avait des pistes inédites à explorer.

Trop souvent, des situations qui sortent de la norme pourraient être vues comme pouvant causer des problèmes ou « trop compliquées » ou « pas du ressort des professionnel-le-s ».

¹ Cf Fiche notion 1 : « Passer d'une approche centrée sur les manques (approche déficitaire) à une approche centrée sur les compétences »



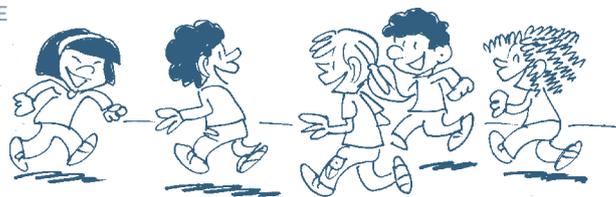
Ce sont justement des occasions de s'interroger sur ses normes de référence et les raisons qui amènent à avoir ces normes (« c'est comme cela, mais pourquoi ? Qu'est-ce qui nous a amené à un tel positionnement ? À de telles pratiques ?) Y aurait-il des « bonnes » et des « mauvaises » pratiques qui pourraient être utilisées dans tous les contextes ? En fonction de quelles normes ? Qui décide de ce qui est « bon » ? Pour qui ? Avec quels critères ?

L'ONE préfère parler de « pratiques pertinentes » en fonction des contextes dans lesquelles elles se déroulent et de leurs objectifs.

En faisant ce travail, on peut se rendre compte que les pratiques peuvent être elles-mêmes sources d'exclusion (« supprimer la danse parce qu'un enfant en chaise est accueilli »). Les questions inédites qui sont posées par la diversité gagnent à ne pas être évacuées ou vues comme une remise en question dangereuse, mais plutôt comme une occasion de travailler ensemble sur les pratiques, en comprendre le sens, en rendre compte et partager avec les familles à propos de ce sens **au bénéfice de tous**.

Dans la situation de Tom, les accueillants ont par exemple observé que l'aménagement qu'ils ont réfléchi ensemble, avec la famille de Tom, n'était pas seulement intéressant pour lui mais qu'il l'était pour l'entièreté du groupe. En se remuant les méninges pour chercher une réponse à une particularité, les professionnel-le-s en trouvent une voire plusieurs qui bénéficient à tous.





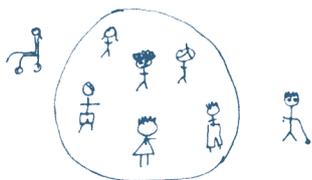
INTÉGRATION - INCLUSION - INSERTION

	INTÉGRATION	INCLUSION	INSERTION
Quelle signification de chaque notion ?	L'intégration est un processus qui permet à une personne ou à un groupe de personnes de se rapprocher et de devenir membre d'un autre groupe plus vaste par l'adoption de ses valeurs et des normes de son système social.	L'inclusion est un processus qui facilite les passerelles du milieu spécialisé vers le milieu ordinaire et inversement, qui fait en sorte que chacun est et se sente bienvenu. Ce processus permet à une personne ou un groupe de personnes de trouver dans le lieu qui s'ouvre à lui, des conditions favorables qui lui permet de prendre part, de participer à la vie sociale.	L'insertion est un processus qui permet à une personne ou un groupe de personnes de faire partie d'un groupe, d'intérioriser un ensemble de valeurs, de normes, de règles communes d'un environnement qui a été adapté à sa problématique (insertion professionnelle).
	L'intégration est synonyme d'adaptation : à quoi ? à qui ? selon quelles valeurs ? Pourquoi ?	L'inclusion est synonyme d'ouverture à l'autre, à toute forme de diversité.	L'insertion désigne généralement des mesures prises de manière limitée (dans le domaine du travail par exemple).
Les différentes notions vues au travers du paradigme de la participation sociale.	<p>L'intégration nécessite au moins deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une volonté et une démarche individuelles de s'insérer et de « s'adapter » ; • la capacité intégratrice de la société par le respect des différences et des particularités de l'individu 	<p>L'inclusion nécessite certaines conditions, parmi elles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • favoriser une approche de la diversité • prendre des mesures et mettre des conditions en place (aménagement, attitudes professionnelles) pour ajuster la façon de fonctionner, d'organiser l'accueil 	<p>Le concept d'insertion est indissociable du concept de socialisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • primaire : au sein du cercle familial, • secondaire : au sein de l'espace scolaire, professionnel et au fil des divers échanges avec autrui. <p>Ces processus de socialisation permettent à l'individu de trouver sa place dans la société, d'être inséré socialement.</p>
Le rôle de l'environnement	<p>C'est la personne qui s'adapte à l'environnement social. Il y a possibilité de faire appel aux structures spécialisées qui visent à rétablir ou compenser les fonctions défaillantes – qu'elles soient physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles.</p> <p>Ces structures interviennent ponctuellement dans l'environnement où est intégrée la personne.</p> <p>La société dans son ensemble ne change pas.</p>	<p>Il y a une dialectique entre la personne et son environnement (chacun s'ajustant à l'autre) et l'enclenchement d'un processus qui implique l'activité des personnes même. L'inclusion cherche prioritairement à transformer la société. Elle vise à lever les obstacles à l'accessibilité, primaire et secondaire, pour tous aux structures ordinaires d'enseignement, de santé, d'emploi, de services sociaux, de loisirs, etc. L'expertise des structures spécialisées est, ici, réorientée pour accompagner et soutenir les personnes et les structures ordinaires dans ce processus.</p>	<p>L'environnement social est adapté à la personne au point qu'il perd sa qualification de « tout venant ».</p>

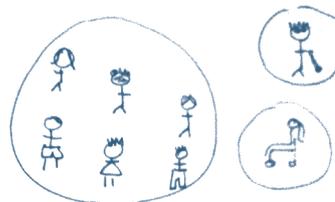


	INTÉGRATION	INCLUSION	INSERTION
La place de la personne	<p>La personne doit faire des démarches actives pour entrer dans le groupe et « faire la preuve » qu'elle s'intègre, « faire l'effort » de s'adapter au système existant.</p> <p>Il peut y avoir coexistence de différences dans le groupe, reflétant un processus d'assimilation pure et simple.</p> <p>L'intégration représente la coexistence physique à l'intérieur d'une même structure sans se préoccuper des relations sociales et du bien-être des enfants.</p>	<p>Il y a ajustement mutuel entre la personne et un environnement social donné.</p> <p>L'inclusion vise à ce que tous les enfants, sans discrimination, apprennent et vivent ensemble dans un système inclusif pour tous qui se préoccupe tant des niveaux émotionnels, sociaux et éducatifs.</p> <p>L'inclusion réaffirme le droit à la participation sociale de toutes et tous quelles que soient les particularités.</p>	<p>La personne est insérée dans un environnement social qui lui est spécifiquement adapté.</p>
Quid des enfants dans les lieux de vie ?	<p>Les enfants « intégrés » ont plus le statut de visiteurs que de membres de la communauté à part entière. Ils n'ont généralement pas accès au même curriculum que les autres enfants (projet d'accueil individualisé).</p>	<p>Les enfants inclus peuvent bénéficier de conditions mises en place par un établissement qui s'est transformé en une communauté où chacun a le même droit d'accès.</p>	
Des questions posées au niveau attitudes professionnelles	<p>Comment va-t-on s'organiser pour que des enseignants / éducateurs du monde spécialisé puissent prendre en charge des enfants dans les écoles / les lieux dits « ordinaires » ?</p> <p>A quels moments de la journée ?</p>	<p>C'est l'affaire de tous : l'institution toute entière est concernée pour donner les ressources nécessaires pour répondre à la question : de quoi avons-nous besoin pour y arriver tous ensemble tout au long de l'accueil dès les premiers contacts ?</p> <p>Comment, où et pourquoi et avec quelles conséquences éduquer tous les enfants ?</p>	<p>Ces questions concernent surtout les éléments relatifs à l'aménagement du poste de travail et l'accessibilité complète des locaux.</p>

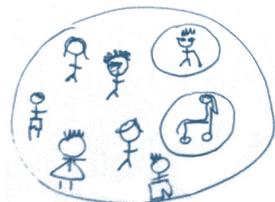
EXCLUSION



SÉGRÉGATION



INTÉGRATION



INCLUSION

