

ESSAI PRÉSENTÉ À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ERGOTHÉRAPIE (M.Sc.)

PAR
AURÉLIE DESCHÊNES

ÉVALUATION D'UNE FORMATION POUR LES ANIMATEURS EN CAMP DE JOUR
RÉGULIER VISANT À FAVORISER L'INCLUSION DES ENFANTS EN SITUATION DE
HANDICAP

DÉCEMBRE 2022

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire, de cette thèse ou de cet essai a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire, de sa thèse ou de son essai.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.

REMERCIEMENTS

Premièrement, je tiens à remercier ma directrice d'essai, Mme Ginette Aubin, professeure au département d'ergothérapie de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), qui m'a accompagnée et guidée tout au long de la rédaction de cet essai. Vos encouragements constants m'ont aidé à surmonter les défis que j'ai rencontré au cours de l'écriture de cet essai. Je tiens à remercier Mme Hélène Carbonneau, professeure au département d'études en loisirs, tourisme et culture de l'UQTR pour avoir accepté de lire et d'améliorer ma recherche en occupant le rôle de lectrice externe.

Deuxièmement, un grand merci à toutes les personnes qui ont participé à la formation et d'avoir répondu avec attention aux différents questionnaires. Merci aussi aux gestionnaires des camps de jour ayant participé à cette étude pour leur ouverture dans ce projet. Sans vous, cet essai n'aurait pas eu lieu.

Troisièmement, je remercie l'AQLPH pour leur soutien et leur aide à différents niveaux avec ce projet.

Pour terminer, je ne peux pas passer sous le silence la présence de mes ami(e)s, ma colocataire et mon amoureux dans ce projet. Merci pour votre support et vos encouragements au quotidien!

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES ABRÉVIATIONS	ix
RÉSUMÉ	x
1. INTRODUCTION.....	1
2. PROBLÉMATIQUE.....	3
2.1. LES CAMPS DE JOUR	3
2.2. LES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP.....	5
2.2.1. Accessibilité aux camps de jour.....	6
2.3. STRATÉGIES ACTUELLES POUR AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP	8
2.4. LES EMPLOYÉS DE CAMP DE JOUR	10
2.5. UNE FORMATION POUR SENSIBILISER LES ANIMATEURS A L'INCLUSION DES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP	12
2.5.1. Objectifs de la formation Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour... 12	
2.5.2. Perspective d'évaluation de la mise à l'essai de la formation par sa créatrice 14	
2.5.3. Pourquoi évaluer une formation ?.....	16
2.6. OBJECTIFS DE CET ESSAI	17
2.7. PERTINENCE DE L'ETUDE EN ERGOTHERAPIE.....	18
2.7.1. Pertinence scientifique	18
2.7.2. Pertinence professionnelle	19
2.7.3. Pertinence sociale.....	20
3. CADRE CONCEPTUEL.....	21
3.1. L'EVALUATION DE L'IMPLANTATION	21

Intervention Mapping.....	21
3.1.1.....	21
3.1.2. Les concepts de l’implantation selon Proctor et ses collaborateurs (2011)..	22
3.2. L’EVALUATION DES EFFETS.....	23
3.3. LE MODÈLE DE KIRKPATRICK (1959).....	23
4. MÉTHODE.....	26
4.1. DEVIS.....	26
4.2. PARTICIPANTS.....	26
4.2.1. Échantillonnage.....	26
4.2.2. Critères d’inclusion et d’exclusion	27
4.2.3. Échantillons du camp #1 et #2	27
4.3. COLLECTE DE DONNÉES	29
4.4. ANALYSE DES DONNÉES.....	32
4.5. CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS.....	33
4.6. CONSIDERATIONS ETHIQUES	35
5. RÉSULTATS.....	37
5.1. PARTICIPANTS DE LA FORMATION	37
5.1.1. Motivation et intérêt des participants à participer à la formation	38
5.2. ACCEPTABILITÉ DE LA FORMATION SELON LES PARTICIPANTS	40
5.2.1. Commentaires des participants du camp #1 et #2 sur l’acceptabilité de la formation	41
5.3. LA PERTINENCE DE LA FORMATION SELON LES PARTICIPANTS	42
5.3.1. Commentaires portant sur la pertinence de la formation par les participants du camp #1 et #2.....	44
5.4. LA PERTINENCE DE LA FORMATION SELON LES GESTIONNAIRES DES DEUX CAMPS.....	44
5.5. FAISABILITÉ DE LA FORMATION SELON LA RESPONSABLE DES FORMATIONS DE L’AQLPH.....	45
5.6. RENCONTRE DE SUIVI AU COURS DE L’ÉTÉ	46
5.6.1. Pertinence de la rencontre de suivi	46
5.6.1. Acceptabilité de la rencontre de suivi selon les participants du camp #1.....	47

5.6.2.	Faisabilité de la rencontre de suivi.....	48
5.7.	ÉVALUATION DES EFFETS CHEZ LES PARTICIPANTS	49
5.7.1.	Développement de nouvelles connaissances	49
OBJECTIF 1. L'ANIMATEUR SE FAMILIARISE AVEC LE CONCEPT DE L'INCLUSION ;.....		49
5.7.2.	Perception des effets de la formation chez les participants selon les gestionnaires de camp de jour.....	55
5.8.	APPLICATION DES STRATEGIES VUES DANS LA FORMATION ET SES COMPOSANTES.....	56
5.8.1.	Le niveau de confiance au niveau de l'application des stratégies favorisant l'inclusion	56
5.8.2.	Perception des impacts de l'utilisation des stratégies de la formation selon les participantes du camp #1	60
5.8.3.	La perception de l'environnement social des participants du camp #1	61
6.	DISCUSSION	62
6.1.	RETOUR SUR LES OBJECTIFS ET LE CONTEXTE DE CET ESSAI.....	62
6.2.	RETOUR SUR LES ÉLÉMENTS DE L'IMPLANTATION.....	63
6.2.1.	Acceptabilité de la formation par les participants des camps #1 et #2	63
6.2.2.	Pertinence de la formation par les participants et les gestionnaires des deux camps de jour	67
6.2.3.	Faisabilité de la formation avec la responsable de l'AQLPH.....	68
6.2.4.	Recommandations pour les implantations futures de la formation.....	70
6.3.	LES EFFETS DE LA FORMATION SUR LES PARTICIPANTS	73
6.3.1.	Recommandations de modification pour favoriser les effets de la formation selon les résultats	76
6.4.	EXPLORATION DE L'AJOUT D'UNE RENCONTRE DE SUIVI AU COURS DE L'ÉTÉ	76
6.4.1.	Acceptabilité de la rencontre de suivi par les participants du camp #1	76
6.4.2.	Pertinence de la rencontre de suivi par les participants des camps #1 et #2.	77
6.4.3.	Faisabilité de la rencontre de suivi selon l'AQLPH	78
6.4.4.	Recommandation pour l'implantation de la rencontre de suivi	79
6.5.	FORCES ET LIMITES DE L'ÉTUDE.....	80

7. CONCLUSION	82
RÉFÉRENCES.....	84
ANNEXE A.....	87
QUESTIONNAIRES	87

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Définitions des concepts de l'implantation selon Proctor et ses collaborateurs (2011)	22
Tableau 2. Conceptualisation des cadres conceptuels sélectionnés avec les objectifs de la recherche	25
Tableau 3. Caractéristiques de la population du camp #1 et du camp #2	28
Tableau 4. Conceptualisation des outils de la collecte de donnée avec les objectifs de la recherche	32
Tableau 5. Caractéristiques du contexte de la formation offerte pour les camps #1 et #2	34
Tableau 6. Caractéristiques du contenu de la formation offerte pour les camps #1 et #2	35
Tableau 7. Données sociodémographiques des participants de la formation des deux expérimentations	38
Tableau 8. Données du questionnaire pré-formation – section sur l'intérêt envers la formation et l'inclusion	39
Tableau 9. L'acceptabilité et l'appréciation de la formation des participants du camp #1 (N=3)	40
Tableau 10. L'acceptabilité et l'appréciation de la formation des participants du camp #2 (N=18)	41
Tableau 11. Légende des objectifs pour la Figure 15	55
Tableau 12. Perception des gestionnaires du camp #1 et #2 sur les effets de la formation sur l'amélioration de l'inclusion	56
Tableau 13. Recommandations basées sur les résultats de cet essai pour la formation pour favoriser l'acceptabilité, la pertinence et la faisabilité de la formation	72
Tableau 14. Suggestions et modifications concrètes du contenu de la formation pour favoriser l'atteinte des objectifs sur l'apprentissage et l'application d'outils chez les participants	76
Tableau 15. Suggestions d'actions pour favoriser l'implantation de la rencontre de suivi pour les futurs étés inspirés par l'étape cinq de l'Intervention Mapping	80

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Procédure de la collecte de données de cet essai.....	29
Figure 2. Réponses des participants des deux camps de jour sur leur intérêt par rapport au concept d'inclusion	39
Figure 3. Réponses des participants des deux camps de jour à la question : «Je considère que la formation est pertinente avec mon emploi en lien avec le camp de jour.».....	43
Figure 4. Réponses des participants des deux camps de jour à la question sur la population ciblée par la formation pour les prochains étés	43
Figure 5. Réponses des gestionnaires des deux camps de jour à la question : «Selon vous, disposez de l'importance de cette formation dans votre programmation de formations pré-camp pour les employés du camp de jour (1 étant cette formation n'est pas importante pour ma programmation de formations pré-camp à 10 étant cette formation est très importante pour ma programmation de formations pré-camp).».....	45
Figure 6. Réponses des participants des deux camps de jour sur le type de suivi désiré lors de la rencontre de suivi.....	47
Figure 7. Réponses des participants des deux camps de jour à la question portant sur leur degré d'apprentissage sur le concept de l'inclusion suite à la formation	50
Figure 8. Réponses des participants des deux camps de jour sur le niveau de connaissances par rapport aux besoins des enfants vivant une situation de handicap avant la formation	51
Figure 9. Réponses des participants des deux camps de jour sur leur degré d'apprentissage suite à la formation sur les besoins des enfants vivant une situation de handicap.....	52
Figure 10. Réponses des participants des deux camps de jour sur leur niveau de connaissance perçu par rapport aux stratégies d'inclusion utilisées avec les enfants vivant une situation de handicap dans les activités du camp de jour.....	53
Figure 11. Réponses des participants des deux camps de jour sur leur niveau d'apprentissage perçu suite à la formation sur les stratégies pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap	54
Figure 12. Perception de l'atteinte des objectifs de la formation selon les participants (camp #1 (N=3) et camp #2 (N=18)).....	55
Figure 13. Réponses des participants des deux camps de jour sur le niveau de confiance pour l'utilisation de stratégies pour favoriser l'inclusion avant la formation	57

Figure 14. Réponses des participants des deux camps de jour sur le niveau de confiance en lien avec l'utilisation de stratégies pour favoriser l'inclusion dans le cadre de leur travail à la suite de la formation.....	58
Figure 15. Fréquence d'utilisation des stratégies vues dans la formation par les participants de la formation du camp #1 durant les trois premières semaines de camp de jour (N=3)	59
Figure 16. Niveau de confiance à utiliser les stratégies vues dans la formation par les participants de la formation du camp #1 suite aux trois premières semaines de camp de jour (N=3)	60

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACQ	Association des camps du Québec
AQLM	Association québécoise du loisir municipal
AQLPH	Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
DAFA	Diplôme d'aptitude aux fonctions d'animateur
MÉES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur
MDH-PPH	Modèle du développement humain et Processus de production du handicap
OEQ	Ordre des ergothérapeutes du Québec
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières

RÉSUMÉ

Problématique : Les enfants en situation de handicap ou à besoins particuliers ont plus de difficulté à s'inscrire dans les camps de jour au Québec, car ceux-ci demandent plus de ressources financières et humaines pour intégrer les camps de jour réguliers (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [CDPDJ], 2021; Pronovost, 2020a). Une des solutions pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap ou à besoins particuliers cible l'ajout d'une accompagnatrice propre à chaque enfant pour répondre à ses besoins (Association des camps du Québec [ACQ] et Association québécoise du loisir municipal [AQLM], 2020). Par contre, ce n'est pas tous les enfants qui ont accès à ce service (CDPDJ, 2021; Pronovost, 2020a). Alors, les animateurs doivent s'assurer d'inclure les enfants en situation de handicap dans leur groupe. Ceux-ci ont généralement peu de formation sur l'inclusion des enfants en situation de handicap, ce qui rend difficile pour eux d'inclure ces enfants dans leur groupe (Laverdière, 2021). Une formation a été créée pour pallier cette difficulté. **Objectif :** L'objectif général de cet essai est d'évaluer l'implantation et d'explorer les effets de cette nouvelle formation auprès des participants, soit les animateurs. **Cadre conceptuel :** Trois concepts de l'implantation de Proctor et ses collaborateurs (2011), soit l'acceptabilité, la pertinence et la faisabilité, et le modèle de Kirkpatrick (1959) ont guidé l'évaluation de l'implantation et des effets de la formation. Ces concepts et ce modèle ont aussi guidé la création des questionnaires utilisés pour effectuer l'évaluation. **Méthode :** Cet essai est une étude préliminaire d'implantation (Sidani et Braden, 2021). Un devis mixte a été ciblé, comprenant des questionnaires en ligne avec des questions à choix multiples et à développement. Les animateurs et les gestionnaires de camps ont participé à l'étude, ainsi que la personne responsable des formations à l'AQLPH. Deux camps de jour différents (camp #1 et #2) ont été ciblés pour participer à la formation. Les deux camps n'ont pas eu le même contexte de formation et le même contenu théorique. Aussi, une mise à l'essai d'une rencontre de suivi a été effectuée quelques semaines après le début du camp de jour pour le camp #1 seulement. **Résultats :** Les participants des camps #1 et #2 ont apprécié en général la formation. Pour la rencontre de suivi, le camp #1 a apprécié cette rencontre. Des commentaires ont été émis par les participants des camps #1 et #2 pour améliorer la formation, soit d'effectuer plus d'activités et de mises en situation pour appliquer la théorie vue. Au niveau du contexte, les résultats supportent le fait que cibler un moment opportun, un environnement physique calme et confortable et d'être un petit groupe de participants favorise l'acceptabilité selon les participants. Selon les participants, la formation était pertinente pour leur travail en camp de jour. Au niveau des effets, les participants perçoivent avoir acquis de nouvelles connaissances par le biais de la formation. Au sujet de l'implantation de la formation en général, les résultats mettent en lumière que différents acteurs peuvent avoir un impact sur l'implantation, comme les gestionnaires de camps de jour, l'Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH) et les formateurs. **Discussion :** Cet essai met en évidence l'importance de cibler les besoins et les attentes des participants et des gestionnaires de camp de jour pour s'assurer de répondre à un besoin de formation. Des suggestions sont formulées selon les résultats de cet essai pour améliorer et favoriser l'implantation, les effets et la mise en place d'une rencontre de suivi pour les prochains étés. **Conclusion :** Il serait intéressant de poursuivre l'évaluation de l'implantation selon les différents contextes et des effets en observant la modification des comportements des animateurs dans le cadre du travail.

Mots clés : camp de jour, évaluation, formation, inclusion, enfant en situation de handicap

ABSTRACT

Introduction : Children with disabilities or special needs have more difficulty enrolling in day camps in Quebec because they require more financial and human resources to integrate into regular day camps (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [CDPDJ]*, 2021; Pronovost, 2020a). One of the solutions to promote the inclusion of children with disabilities or special needs is the addition of an attendant for each child to meet their needs (*Association des camps du Québec [ACQ]* and *Association québécoise du loisir municipal [AQLM]*, 2020). However, not all children have access to this service (CDPDJ, 2021; Pronovost, 2020a). Counsellors must therefore ensure that children with disabilities are included in their group. Counsellors generally have little training on the inclusion of children with disabilities, which makes it difficult for them to include these children in their group (Laverdière, 2021). Training course was created to address this difficulty. **Objective** : The general objective of this study is to evaluate and explore the implementation and effects of this new training course with the participants, i.e., the counsellors. **Conceptual Framework** : Three implementation concepts from Proctor et al. (2011), acceptability, relevance, and feasibility, and Kirkpatrick's (1959) model guided the evaluation of the implementation and effects of the training. These concepts and model also guided the creation of the questionnaires used to conduct the evaluation. **Method** : This paper is a preliminary implementation study (Sidani & Braden, 2021). A mixed-methods design was targeted, including online questionnaires with multiple choice and essay questions. Two different day camps were targeted to participate in the training. The two camps did not have the same training context and theoretical content. Also, a trial follow-up meeting was conducted a few weeks after the start of the day camp for camp #1 only. **Results** : Camps #1 and #2 generally appreciated the training course. Comments were made by the participants of camps #1 and #2 to improve the training course, i.e. to do more activities and role playing to apply the theory seen. According to the participants, the training course was relevant to their work in day camp. In terms of effects, the participants perceive and associate having acquired new knowledge through the training course. For the follow-up meeting, camp #1 appreciated this meeting. Regarding the implementation of the training in general, the results highlight that different actors can have an impact on the implementation, such as the day camp managers, the *Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH)* and the trainers. **Discussion** : This study highlights the importance of targeting the needs and expectations of participants and day camp managers to ensure that a training need is met. In terms of context, the results support that targeting a convenient time, a quiet and comfortable physical environment, and being a small group of participants promotes participant acceptability. Suggestions are made based on the results of this study to improve and promote the implementation, effects and implementation of a follow-up meeting and with the concepts of Proctor et al. (2011) for future summers. **Conclusion**: It would be interesting to continue the evaluation of the effects by observing the modification of the behaviors of the counsellors in the framework of the work.

Key words : Summer camp, evaluation, formation, inclusion, child with disability

1. INTRODUCTION

Au Québec, c'est 48 811 enfants, soit 4,6% de la population du milieu scolaire durant l'année scolaire 2017-2018, qui étaient considérés comme étant handicapés ou à besoins particuliers, ce qui comprend les enfants ayant une déficience physique, intellectuelle ou motrice (Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, 2007; Pronovost, 2020a). Lors de la pause estivale, ces enfants fréquentent les camps de jour, qui est un service de loisir à proximité du domicile des enfants et qui offre une animation durant la journée au cours de l'été (Association des camps du Québec [ACQ], 2022). Ce milieu comporte plusieurs titres d'emplois, comme les animateurs, les accompagnateurs et les employés du service de garde. En 2005, c'est 76,5% des employés des camps de jour au Québec qui étaient âgés de 19 ans et moins (Thibault, 2007). Avant le début du camp, les employés des camps effectuent certaines formations, ce qui représente 15 heures pour 37,1% des camps en 2005 (Thibault, 2007), malgré le fait que l'Association des camps du Québec (ACQ) recommande une formation d'entre 10 et 40 heures selon l'expérience de l'employé (ACQ et Association québécoise du loisir municipal [AQLM], 2020). Malgré l'accompagnement offert par l'ACQ et les autres organisations qui gravitent autour des camps, les camps de jour ont des besoins de formation avec certains sujets pour les animateurs, dont l'inclusion des enfants à besoins particuliers ou en situation de handicap (Laverdière, 2021).

Par conséquent, en 2021, une formation ayant comme objectif de sensibiliser les animateurs des camps de jour du Québec sur l'inclusion des enfants en situation de handicap a été créée pour répondre à un besoin de formation dans les camps de jour. Cette formation, créée dans le cadre d'un essai professionnel par une étudiante en ergothérapie, Mme Laverdière, et en collaboration avec l'Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH), se nomme « Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour ».

Lors de la création d'une formation, plusieurs aspects sont pris en compte pour s'assurer d'offrir la formation la plus optimale possible pour la population ciblée. Par contre, lors de la planification de la création, une étape cruciale est souvent oubliée ou mise de côté par les créateurs, soit l'évaluation de la formation. L'évaluation d'une formation peut cibler autant l'évaluation de l'implantation que des effets de la formation. Au niveau de l'implantation, l'évaluation permet de

soutenir et d'en ajuster la mise en œuvre (Paquette et Chagnon, 2000). L'évaluation des effets permet de documenter si la formation répond aux besoins de la population ciblée et si les objectifs de la formation sont atteints (Dessureault et Alain, 2009; Paquette et Chagnon, 2000). Par conséquent, il est important d'évaluer cette formation pour s'assurer que sa mise en œuvre est optimale pour les participants. Cette évaluation sera amorcée dans le cadre de cet essai.

Pour débiter, la problématique mettra de l'avant les enjeux d'accessibilité dans les camps de jour des enfants en situation de handicap ainsi que la formation développée pour répondre à cet enjeu et qui sera évaluée dans le cadre de cet essai. Par la suite, le cadre conceptuel et les concepts centraux de l'évaluation de la formation seront exposés, soit le modèle de Kirkpatrick (1959) et les concepts de l'implantation de Proctor et ses collaborateurs (2011), soit l'acceptabilité, la faisabilité et la pertinence. Ensuite, les étapes et la procédure d'évaluation de la formation seront expliquées dans la section méthodologie. Puis, les résultats de l'évaluation seront présentés selon la perception des différents acteurs et selon les concepts de l'implantation nommés précédemment. Pour conclure, la discussion permettra d'analyser les résultats de l'évaluation de la formation avec les écrits scientifiques pour réfléchir sur le contexte et le contenu de la formation.

2. PROBLÉMATIQUE

Cette section exposera le sujet et la pertinence de cet essai. En général, la problématique mettra de l'avant les enjeux d'accessibilité des enfants en situation de handicap ou à besoins particuliers dans les camps de jour ainsi que la formation développée par Mme Laverdière pour répondre à cet enjeu. Par conséquent, les camps de jour et ce qui les composent, soient premièrement les enfants en situation de handicap et les enjeux d'accessibilité que cette population vit dans les camps de jour seront décrits. Deuxièmement, les employés des camps de jour, plus précisément les animateurs et les accompagnateurs, seront présentés. Par la suite, la formation qui sera évaluée lors de cet essai sera présentée. Finalement, l'importance d'évaluer une formation sera démontré. Les objectifs et la pertinence de cet essai suivront.

2.1. Les camps de jour

Le camp de jour est l'offre de loisir la plus importante au Québec (Thibault, 2010). En effet, en 2010, ce programme rejoint environ 200 000 enfants (Thibault, 2010). Le camp de jour est aussi la plus ancienne offre de service de loisir offerte durant la saison estivale dans les municipalités au Québec (Thibault, 2007). Malgré le fait que ce service est mis en place depuis plusieurs années et que les parents sont de plus en plus exigeants envers ce service (Thibault, 2007), les camps de jour démontrent peu d'évolution au niveau du service offert aux enfants (Thibault, 2010). Plus précisément, les demandes des parents ciblent une plus grande qualité au niveau de la prise en charge et de la sécurité de leur enfant (Pronovost, 2020a; Thibault, 2007). Les camps de jour sont perçus comme faisant partie du continuum du milieu scolaire, car ils sont ouverts alors que les autres services éducatifs sont généralement en pause pour la saison estivale (Pronovost, 2020a; Thibault, 2007). De plus, les parents ont comme attente que leur enfant développe son autonomie et ses habiletés de communication lors de sa fréquentation au camp, comme c'est le cas dans le milieu scolaire (Pronovost, 2020a). Aussi, les parents demandent un horaire de camp de jour qui s'adapte à leur horaire de travail (Thibault, 2007). Bref, les parents ont le désir de dépenser peu pour le camp de jour tout en voulant un service exemplaire et de qualité (Thibault, 2007).

Malgré l'importance des camps de jour dans le quotidien des familles québécoises, aucune normes ou balises ne sont imposées pour les camps de jour par le Gouvernement du Québec au

niveau de l'organisation des camps de jour (Thibault, 2015). Par exemple, l'organisation du camp de jour pourrait cibler le ratio d'enfant par moniteur ou le nombre d'heures de formation obligatoire avant le début de l'été. Les seules lois qui régissent les camps de jour sont les lois des services publics (Thibault, 2015). Par contre, l'Association des camps du Québec (ACQ) et l'Association québécoise du loisir municipal (AQLM) sont présentes pour guider les camps municipaux. En effet, ces deux associations ont participé à la création du *cadre de référence pour les camps de jour municipaux* (Association des camps du Québec [ACQ] et Association québécoise du loisir municipal [AQLM], 2020; Thibault, 2015). Ce cadre de référence permet de guider les responsables des camps de jour dans les municipalités à planifier et à gérer ce service en mettant en place des balises claires et mesurables pour la planification des formations, de la programmation et de l'environnement physique du camp (ACQ et AQLM, 2020). L'association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH) est aussi un organisme présent pour soutenir les camps de jour. Cet organisme « participe à la promotion et au développement du loisir des personnes handicapées en favorisant leur participation sociale » (Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées [AQLPH], s.d.-a). Par conséquent, cet organisme s'implique dans les camps de jour plus précisément pour favoriser l'intégration et l'inclusion des jeunes handicapés (AQLPH, s.d.-b).

Pour documenter le milieu et dresser un portrait des camps de jour, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) a effectué un recensement en 2018. Cette action a permis d'obtenir un portrait de la population qui fréquente et qui évolue dans les camps de jour, autant au niveau des participants, soit les enfants, qu'au niveau des employés. Suite à ce recensement effectué sur une base volontaire, 1150 camps de jour municipaux ont répondu à l'appel, alors que le MEES estime qu'il y a 1400 sites de camps de jours municipaux au Québec (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur [MÉES], 2018).

Ce recensement a permis de démontrer que le profil des enfants fréquentant les camps de jour a évolué au cours des dernières années. En effet, les enfants présentent de plus en plus de besoins particuliers et, par conséquent, requièrent de plus en plus de soins ou d'interventions de la part des employés de camp de jour. Il est possible de penser à la prise de médication ou à des interventions en lien avec différents diagnostics au niveau comportemental (Thibault, 2007),

comme le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H). Selon ce recensement, c'est 156 522 enfants ont fréquenté les camps de jour municipaux (MÉES, 2018). Par contre, ce nombre est assurément plus élevé, car ce n'est pas tous les camps qui ont participé au recensement. Malgré ce nombre important d'enfants qui ont fréquenté les camps, il y a tout de même eu, en 2018, des inscriptions refusées en raison de l'atteinte de la capacité maximale d'accueil (MÉES, 2018; Pronovost, 2020a). La majorité des inscriptions refusées concernent les enfants en situation de handicap, car ces enfants demandent plus de ressources humaines et financières pour les camps de jour (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [CDPDJ], 2021; Pronovost, 2020a). Pour comprendre cette population, les enfants en situation de handicap seront décrits dans les prochaines sous-sections.

2.2. Les enfants en situation de handicap

La source la plus fiable pour obtenir un portrait des enfants à besoins particuliers ou vivant en situation de handicap est le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et ses statistiques recueillies dans le milieu scolaire (Pronovost, 2020a), car aucun suivi n'est effectué dans les camps de jour de façon aussi rigoureuse. Selon le milieu scolaire, un enfant ciblé comme « handicapé » doit répondre à ces trois critères, soit :

- L'enfant doit avoir obtenu une évaluation et reçu un diagnostic par un professionnel;
- L'enfant doit vivre des incapacités et des limitations qui découlent de son diagnostic et qui se manifestent sur le plan scolaire;
- L'enfant doit avoir des mesures mises en place pour diminuer les impacts de son diagnostic pour lui permettre d'évoluer dans le milieu scolaire. (MÉES, 2007)

Selon les données dans le milieu scolaire de 2017-2018, c'est 48 811 enfants, soit 4,6% de la population du milieu scolaire, qui étaient considérés comme étant handicapés (Pronovost, 2020a). Dans les camps de jour municipaux, les enfants en situation de handicap représentent entre 1% et 5 % des enfants et ce pourcentage ne cesse d'augmenter (Pronovost, 2020a; Pronovost, 2020b). Par exemple, le camp de jour de la ville de Repentigny a vu son nombre d'enfants en situation de handicap ou à besoins particuliers passer de 12 à 30 entre l'été 2017 et 2019 (Pronovost, 2020a).

Malgré le fait que le pourcentage d'enfants en situation de handicap est faible dans les camps, ceux-ci nécessitent d'importantes ressources humaines et financières de la part des organisations et des municipalités (CDPDJ, 2021; Pronovost, 2020a). En effet, cette clientèle demande « l'engagement de 10% à 20% de l'ensemble des animateurs » et « entre 3 à 15 fois plus de ressources per capita, tant en personne qu'en coûts pour les villes » (Pronovost, 2020a). Il faut engager des accompagnateurs pour répondre à la demande des parents (Pronovost, 2020a) pour permettre d'offrir du soutien à l'enfant. Par contre, les coûts financiers supplémentaires pour l'embauche de personnel additionnel peuvent avoir un impact négatif sur l'accessibilité au camp de jour pour les enfants en situation de handicap. Le rôle des accompagnateurs sera décrit dans les prochaines sections.

2.2.1. Accessibilité aux camps de jour

Avoir accès au camp de jour pour les enfants en situation de handicap et qui nécessitent un accompagnement est assez difficile. En effet, dans la région de Montréal, l'organisme AlterGo ne peut soutenir qu'environ 25% des demandes d'accompagnement (Pronovost, 2020a). Pour éviter ce type de situation, certains parents ne mentionnent pas que leur enfant est en situation de handicap ou qu'il a besoin de ressources supplémentaires lors de l'inscription, par peur de se faire refuser l'accès au camp (CDPDJ, 2021).

Plusieurs raisons expliquent la difficulté des parents à obtenir une place en camp de jour pour leur enfant en situation de handicap : les ressources financières et les places insuffisantes dans les camps (Pronovost, 2020a) et le manque de connaissance des gestionnaires qui impactent l'évaluation de la demande d'inscription de l'enfant avant le début du camp de jour (CDPDJ, 2021). Aussi, l'application d'interventions spécialisées pour répondre aux besoins de l'enfant en situation de handicap, qui sont trop importantes par rapport aux ressources disponibles du camp, peut rendre difficile l'accès au camp de jour pour ces enfants (CDPDJ, 2021).

Premièrement, les ressources financières disponibles dans les camps sont un aspect qui affecte l'accessibilité des enfants en situation de handicap. En effet, selon la (CDPDJ, 2021), 74 % des camps de jour sondés mentionnent que le niveau actuel de financement n'est pas adéquat pour répondre aux besoins des enfants accompagnés. En effet, avec l'évolution des besoins des

enfants qui fréquentent les camps de jour et les exigences grandissantes des parents, de plus grandes ressources financières sont à prévoir, que ce soit au niveau de l'embauche de personnels qualifiés ou non, l'achat de matériel spécialisé ou l'ajout de formations. Par contre, il est difficile pour les responsables du camp de jour d'obtenir une augmentation du budget accordé par les élus municipaux (Pronovost, 2020a), malgré le fait que les camps de jour représentent 2% des dépenses municipales en loisir, culture et sport (Thibault, 2010).

Deuxièmement, les enfants peuvent se faire refuser l'accès au camp, lorsqu'il n'y a plus de places disponibles (MÉES, 2018; Pronovost, 2020a). Ceci peut s'expliquer par le manque d'animateurs ou d'accompagnateurs sur le terrain (CDPDJ, 2021; Pronovost, 2020a).

Troisièmement, les coordonnateurs ou les gestionnaires de camp de jour mentionnent qu'il est difficile d'effectuer l'évaluation des demandes des enfants en situation de handicap au début de l'été, car ceci demande beaucoup de temps et de ressources (CDPDJ, 2021). De plus, 74 % des gestionnaires mentionnent un manque de collaboration avec les intervenants du réseau de la santé, alors que cette insatisfaction augmente à 82 % envers le milieu scolaire (CDPDJ, 2021). Ce manque de collaboration entre les différentes organisations du réseau de la santé publique et du milieu scolaire force les camps de jour à créer et à faire remplir des formulaires d'inscription très détaillés aux parents pour avoir un portrait le plus complet possible de l'enfant. Ce formulaire long à remplir alourdit le processus d'inscription au camp de jour chez les parents (CDPDJ, 2021). Selon la CDPDJ (2021), 54 % des gestionnaires questionnés par l'organisation mentionnent avoir des inscriptions tardives au programme d'accompagnement. Ce retard rend l'évaluation de l'inscription et des besoins de l'enfant plus difficile pour l'équipe de camp de jour. Cette analyse tardive des besoins de l'enfant peut avoir un impact sur la réalisation des activités au camp de jour par l'enfant, car il est difficile d'ajouter ou de modifier des aspects du camp de jour pour répondre aux besoins dans un court laps de temps (CDPDJ, 2021). Dans ce cas, l'enfant se retrouve inscrit au camp de jour avec seulement un animateur, sans accompagnement et avec moins de soutien du camp.

Quatrièmement, l'accessibilité des enfants en situation de handicap au camp de jour de leur municipalité est difficile en raison d'un manque de main d'œuvre et de matériel spécialisé (Pronovost, 2020a). En effet, les camps n'ont parfois pas d'environnement physique ou du matériel

adapté pour les enfants en situation de handicap. Aussi, le camp de jour peut avoir peu ou pas de personnel qualifié pour répondre aux besoins de l'enfant (CDPDJ, 2021; Pronovost, 2020a).

Malgré le fait que plusieurs raisons peuvent expliquer leur difficulté d'accès au camp de jour, il est important de rappeler que les enfants en situation de handicap ont des droits fondamentaux. Selon la Charte des droits et libertés de la personne, les enfants vivant en situation de handicap ont le même droit de fréquenter un camp de jour qu'un enfant ne vivant pas en situation de handicap (CDPDJ, 2021), puisque le camp est un service public (Thibault, 2007). Il est interdit pour un camp de jour de refuser ou d'exclure un enfant du camp de jour en raison d'un handicap. Lors de l'accueil d'un enfant en situation de handicap, il est important d'essayer différents types d'accommodements dans les limites financières et matérielles du camp tout en restant dans la lignée de son offre de service actuelle. Les mesures d'accommodement ne doivent pas être perçues comme un luxe ou un privilège. Il est important que le parent soit un partenaire dans la recherche de solutions et d'accommodements. Par conséquent, lorsque tous les accommodements raisonnables et réalisables ont été tentés, il est possible de refuser l'accès d'un enfant au camp de jour (CDPDJ, 2021).

Pour pallier aux difficultés d'accessibilité et respecter les droits des enfants en situation de handicap pour leur offrir des places dans les camps de jour municipaux, quelques solutions peuvent être mises en place pour favoriser l'intégration de ces enfants.

2.3. Stratégies actuelles pour améliorer l'intégration des enfants en situation de handicap

Pour débiter, le programme d'accompagnement est une des stratégies pour favoriser l'intégration des enfants en situation de handicap. Ce programme jumelle entre un à trois enfants vivant avec une situation de handicap avec un accompagnateur, qui sont tous intégrés dans un groupe régulier du camp de jour avec un animateur et les autres enfants de groupe. Une inscription par le parent est requise avant le début du camp pour avoir accès à ce service.

Une autre stratégie pour favoriser l'intégration des enfants en situation de handicap est l'accompagnement de différentes organisations par des outils ou des guides. Par exemple, le guide de référence « vers une intégration réussie dans les camps de jour » a été développé par l'AQLPH.

Dans ce guide, l'intégration en contexte de camp « suppose que le jeune handicapé puisse avoir accès aux mêmes lieux, aux mêmes services et aux mêmes activités que l'ensemble des participants» (AQLPH, 2017, p. 3). Dans toutes les stratégies ciblées dans ce guide, le terme central est l'intégration. L'intégration dans les camps de jour se décrit par le fait que l'individu est dans un groupe et qu'il peut participer aux activités (Jasmin et Carier, 2019). Par contre, la personne intégrée dans le groupe doit s'adapter aux normes et au fonctionnement du groupe (Detraux, 2019). Donc, il est possible de comprendre que l'intégration résulte d'une interaction entre l'environnement physique, soit les lieux et le matériel utilisé, l'environnement social, soit les enfants du groupe et les animateurs, et l'individu, soit l'enfant en situation de handicap dans ce camp. Souvent, le concept de l'intégration est perçu « sous la forme d'un continuum laissant l'impression que seule l'atteinte d'une participation dans les activités s'adressant à l'ensemble des citoyens a de la valeur » (Carbonneau et al., 2015). Alors, dans un contexte de camp de jour, pour atteindre l'intégration optimale, l'enfant doit participer à l'activité effectuée par son groupe. Par contre, cette perception de l'intégration ne prend pas en compte l'aspect affectif et le sentiment de bien-être ou non de la personne qui réalise l'activité (Carbonneau et al., 2015).

Suite à l'exposition du concept de l'intégration et de ses lacunes, il est possible de discuter de l'inclusion des enfants, qui est plus complexe, mais plus intéressante à atteindre pour tous les participants du camp de jour. En général, l'inclusion en camp de jour peut se traduire par le fait que l'enfant a la possibilité de participer à chaque activité du camp de jour, de se sentir inclus dans le groupe et qu'il peut développer des relations significatives (Hutchison et al., 2008; Papaioannou et Evaggelinou, 2014; Milem, Chang et Antonio, 2005, Museus, 2014 cité dans Taff et Blash, 2017). La personne se sent égale aux autres et peut faire les mêmes activités que tout le monde (Uhrman et al., 2019). De plus, l'inclusion peut être autant observable par l'environnement physique, soit par le matériel ou les locaux utilisés, que par l'environnement social, soit par l'attitude et les comportements accueillants des employés et des enfants (Shefter et al., 2017; Taff et Blash, 2017). L'inclusion peut aussi se rapporter à engager la personne en situation de handicap au maximum dans la prise de décision (Bleich, MacWilliams et Schmidt, 2015 cité dans Taff et Blash, 2017). L'inclusion peut avoir plusieurs effets positifs sur l'enfant, sur sa participation ou sur son développement. En effet, l'inclusion des enfants dans les activités en camp de jour peut apporter une excitation et un sentiment de bonheur à être au camp chez l'enfant (Doug et al., 2015).

L'inclusion peut aussi apporter une augmentation de la communication entre les enfants (Doug et al., 2015), ce qui vient rejoindre une des demandes soulevées par les parents (Pronovost, 2020a). Par conséquent, cela peut favoriser un sentiment d'appartenance au groupe chez les enfants (Doug et al., 2015). Pour qu'une personne soit incluse en général dans un milieu, selon Bricker (2000, cité dans Laverdière, 2021), il faut trois conditions. Premièrement, plus spécifiquement dans un camp de jour, l'animateur doit démontrer une attitude et des croyances favorables en lien avec l'inclusion chez les enfants en situation de handicap. Deuxièmement, l'animateur doit avoir des connaissances et des habiletés en lien avec l'inclusion des enfants en situation de handicap. Troisièmement, l'animateur doit avoir un environnement et des ressources qui soutiennent l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les activités du camp de jour.

Une autre stratégie pour améliorer l'intégration et l'inclusion des enfants accompagnés implique les employés du camp de jour. Pour débiter, il y a les accompagnateurs qui ont comme tâche principale de favoriser l'intégration ou l'inclusion des enfants en situation de handicap. Ensuite, il y a aussi l'animateur de l'enfant qui a un contact quotidien avec les enfants en situation de handicap de son groupe. Aussi, il y a les employés de la halte-garderie ou service de garde, qui peuvent interagir avec les enfants vivant des situations de handicap au quotidien et favoriser leur intégration et leur inclusion dans les activités du camp de jour. Leurs rôles respectifs seront exposés dans les prochaines lignes.

2.4. Les employés de camp de jour

Pour atteindre l'inclusion, la présence d'un accompagnateur est cruciale. En effet, « l'accompagnateur a pour fonction principale de servir de soutien, d'offrir une garde ou de gérer les interventions spécifiques pour un ou plusieurs participants ayant des besoins particuliers » (ACQ et AQLM, 2020, p. 7). Les employeurs demandent souvent un profil d'étude spécifique, soit d'être étudiant dans un domaine dans lequel il est possible d'intervenir avec des enfants en situation de handicap, comme l'ergothérapie, l'enseignement en adaptation scolaire ou l'éducation spécialisée (CDPDJ, 2021).

Lorsque l'inscription est tardive ou qu'il n'a assez d'accompagnateurs, l'enfant se retrouve dans un groupe avec un animateur, sans accompagnateur. Contrairement au poste

d'accompagnateur, le poste d'animateur ou de moniteur « a pour fonction principale l'encadrement, la sécurité, la gestion et l'animation d'un groupe de participants » (ACQ et AQLM, 2020, p. 7). En d'autres mots, l'animateur doit s'assurer de la gestion et de la sécurité d'un groupe d'entre 8 et 15 enfants (ACQ, 2020). Selon le recensement du MÉES (2018), 12 578 animateurs travaillaient dans les camps de jour au Québec. Selon l'estimation du Laboratoire en loisir et en vie communautaire, c'est entre 6100 et 7125 nouveaux employés qui arrivent dans les camps de jour chaque été (Thibault, 2015). Cette arrivée massive de nouveaux employés peut s'expliquer par la difficulté des camps de jour à retenir leur personnel d'été en été. En effet, 50 % des camps de jour retiennent seulement la moitié de leurs animateurs d'une année à l'autre (Thibault, 2007). Quelques raisons peuvent expliquer cette diminution d'employés chaque été : le faible salaire (qui se situe souvent au niveau du salaire minimum), la lourdeur des cas des enfants accompagnés ou non qui augmente chaque année et le désir d'occuper un emploi à temps partiel ou d'être en congé lors de la saison estivale (Pronovost, 2020a).

Une autre catégorie d'employés qui est présente dans les camps de jours et en contact au quotidien avec les enfants est les employés du service de garde ou de la halte-garderie. Ces employés s'occupent d'offrir « un service de garde avant ou après les heures de prestation du programme du camp » (ACQ, 2020, p. 24) que les animateurs offrent durant la journée. Suite à une enquête menée auprès des administrateurs de camp de jour, c'est « neuf camps sur dix qui offre un service de garde le matin (91,8%) et en fin de journée (89,9%) » (Thibault, 2007, p. 2). Ce groupe d'employé représente 8,2% des employés de camps de jour (Thibault, 2007).

Les gestionnaires ou les coordonnateurs de camp de jour sont présents pour superviser les différents titres d'emplois nommés précédemment. Aussi, ceux-ci sont responsables du processus d'embauche des employés du camp. Contrairement aux accompagnateurs, les gestionnaires demandent souvent peu de formation ou de qualifications pour l'embauche des animateurs (CDPDJ, 2021; Thibault, 2007). Environ 37 % des camps doivent accepter la presque totalité des candidats qui ont soumis leur candidature en tant qu'animateurs (plus de 75% des candidatures) (Thibault, 2007). Aussi, en 2005, 36,5 % des employés des camps de jour sont âgés de moins de 18 ans et 40 % sont âgés entre 18 et 19 ans (Thibault, 2007). Il est donc difficile, voire impossible, pour ce groupe d'âge d'avoir une expérience pertinente avec la clientèle ou d'avoir fait des études dans un domaine ciblant l'interaction avec les enfants.

Ces enjeux de recrutement et de différences marquées entre les postes d'animateurs et d'accompagnateurs démontrent la pression exercée sur les accompagnateurs pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap. En d'autres mots, la responsabilité d'inclure l'enfant au groupe revient à l'accompagnateur. Par contre, malgré le fait que les accompagnateurs offrent plus spécifiquement un service directement aux enfants en situation de handicap, tous les employés du camp doivent être « sensibilisés, d'une part, aux besoins et limitations des enfants en situation de handicap ainsi que leurs droits et d'autres parts, aux obligations et aux responsabilités qui en découlent pour les camps de jour » (CDPDJ, 2021, p. 22).

Une solution pour augmenter la sensibilité à l'inclusion et pour soutenir les animateurs à mettre en place des stratégies d'inclusion est par le biais de formation à ce sujet. En 2021, une formation sur l'inclusion des enfants en situation de handicap a été créée pour répondre à cette stratégie. Cette formation sera décrite dans les prochaines sections.

2.5. Une formation pour sensibiliser les animateurs à l'inclusion des enfants en situation de handicap

La formation, qui se nomme « Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour », a été élaboré par Mme Mireille Laverdière, une étudiante à la maîtrise en ergothérapie de l'Université du Québec à Trois-Rivières dans le cadre de son essai critique en 2021. Cette formation a été réalisée en partenariat avec l'AQLPH pour combler un besoin de formation dans les camps de jour spécifiquement. La formation s'adresse aux animateurs principalement et elle vise à les sensibiliser à l'inclusion des enfants en situation de handicap dans leur groupe. La formation peut s'offrir sur place ou à distance en vidéoconférence (Laverdière, 2021).

2.5.1. Objectifs de la formation Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour

La formation comporte deux objectifs généraux, soit :

1. Se familiariser avec l'inclusion, les caractéristiques et les besoins des jeunes en général ainsi que les situations de handicap ;

2. Explorer l'application de stratégies pour favoriser l'inclusion de tous les jeunes au camp de jour.

Des sous-objectifs observables et évaluables ont été ciblés pour l'objectif 1, soit :

1.1. L'animateur peut identifier une caractéristique individuelle chez un jeune entraînant un besoin particulier ;

1.2. L'animateur peut expliquer les bénéfices de l'inclusion en camp de jour ;

1.3. L'animateur comprend comment se produit une situation de handicap.

Pour l'objectif 2, un sous-objectif a été fixé pour évaluer l'atteinte des retombées de la formation :

2.1. L'animateur peut mettre en application des stratégies d'adaptation de l'environnement, de l'activité ou des actions pour adopter une approche plus inclusive en camp de jour.

Pour atteindre les objectifs de la formation, plusieurs outils sont prévus. Une présentation PowerPoint et l'écoute de vidéos sont utilisées comme support visuel pour les participants. Aussi, les participants recevront, avant la formation, un cahier de l'apprenant. Ce cahier de l'apprenant comprend trois sections. La première section propose un rappel visuel de la roue des variables inclusives, soit les adaptations possibles lors de la planification d'activités inclusives, qui est présenté durant la rencontre. La deuxième section porte sur des ressources, comme des applications et des sites Internet, que l'animateur peut consulter pour s'inspirer au niveau de l'intervention ou de l'organisation d'activité. La troisième section peut être complétée à la fin suite à la discussion de groupe pour cibler les points essentiels à retenir de la formation et les stratégies que les participants souhaitent mettre en place dans leur travail.

La formation propose plusieurs types d'activités pour rendre la formation dynamique. Les activités sont les suivantes (Laverdière, 2021):

- Un tour de table de présentation pour permettre la connaissance du groupe et pouvoir effectuer des liens entre l'expérience des participants lors de la formation et les apprentissages de la formation.
- Un questionnaire en groupe sur l'inclusion des enfants en situation de handicap suit cette première étape de la formation. Cette activité a comme but de démontrer la pertinence de cette formation et démontrer les défis que les enfants en situation de handicap vivent au quotidien.
- Deux vidéos sont présentés au sujet de l'inclusion et du rôle de modèle de l'adulte, suivi d'une discussion pour consolider les apprentissages.
- La résolution de vignettes cliniques simples pour identifier les situations de handicap et débiter la réflexion sur les adaptations possibles pour l'activité.
- L'identification des éléments compris dans les sphères de développement de l'enfant pour comprendre l'évolution de l'enfant.
- L'expérimentation d'un bricolage avec des restrictions physiques pour vivre une situation de handicap.
- Le visionnement d'une vidéo démontrant une activité sportive qui ne respecte pas les principes de l'inclusion et une discussion en groupe sur des changements possibles.
- Une mise en situation dans une journée typique en camp de jour pour favoriser l'application des outils.
- Une discussion en sous-groupe pour cibler les informations importantes de la formation.

Cette mise à l'essai de la formation a fait l'objet d'une courte évaluation au niveau de l'implantation et des effets, qui sera décrite dans les prochaines lignes.

2.5.2. Perspective d'évaluation de la mise à l'essai de la formation par sa créatrice

La formation a été offerte à huit participants en 2021 par la créatrice de la formation en vidéoconférence. Une discussion de groupe a suivi la formation. Lors de cet essai, la créatrice voulait explorer l'acceptabilité et la faisabilité de la formation (Proctor et al., 2011 cité dans Laverdière, 2021). En d'autres mots, la créatrice voulait évaluer l'appréciation et la satisfaction des participants au sujet de la formation et la mise en œuvre de la formation. Ceux-ci ont participé

à une discussion de groupe à la fin de la formation. Par la suite, les participants répondaient à un questionnaire en ligne sur la perception de leur niveau de compétence.

Le groupe était composé de six animateurs et deux coordonnateurs, dont la moitié des participants (n=4) avait 20 ans et plus, alors que l'autre moitié (n=4) avait entre 16 et 19 ans (Laverdière, 2021, p. 45). L'expérience en camp de jour des participants était très variée, allant d'aucune expérience à 5 ans d'expérience et plus (Laverdière, 2021). Les participants avaient aussi un niveau de connaissance variée au niveau de l'inclusion et des enfants en situation de handicap selon le questionnaire répondu à la suite de la formation. Aussi, l'intérêt du groupe était assez fort en lien avec l'inclusion, qui s'illustre par environ 60% du groupe qui avait un intérêt élevé.

Lors de la formation, les résultats observés chez les participants par le biais des activités d'apprentissage indiquent que ceux-ci étaient en mesure de résoudre une problématique impliquant un jeune en situation de handicap, d'identifier des éléments des différentes sphères du développement de l'enfant, de verbaliser les émotions qui les habitaient lors d'une activité de bricolage effectuée avec un handicap simulé et de nommer plus de deux éléments à modifier pour favoriser la participation de tous les enfants du groupe lors d'une activité sportive (Laverdière, 2021). En d'autres mots, les participants étaient en mesure de nommer des pistes d'actions en lien avec la théorie vue dans la formation.

Deuxièmement, la période de discussion à la suite de la formation a soulevé des commentaires, autant au niveau de leur appréciation qu'au niveau de l'amélioration de la formation pour les prochaines années. Les commentaires d'appréciation ciblaient l'aspect visuel attrayant de la formation et que la présentation PowerPoint était « très interactive » (Laverdière, 2021, p. 48). Une participante nommait qu'elle avait apprécié le fait d'avoir eu « l'occasion d'apprendre la théorie puis de trouver ensuite un exemple d'enfant au camp pour développer l'explication à partir d'une situation réelle » (Laverdière, 2021, p. 48). Quelques participants ont mentionné aussi avoir appris des stratégies à mettre dans le cadre de leur emploi en camp de jour. Au niveau de l'amélioration, les commentaires ciblaient la section des sphères du développement de l'enfant. Les participants mentionnaient leur incompréhension en lien avec l'activité sur les sphères de développement, soit nommer ce que chaque sphère du développement comprend, car ils avaient peu de connaissance avec ce sujet. Il est donc recommandé, par les participants, « de nommer et

d'expliquer les éléments relatifs à chaque sphère, puis de laisser les participants réfléchir à des caractéristiques particulières entraînant un potentiel défi » (Laverdière, 2021, p. 48).

Troisièmement, le questionnaire d'appréciation rempli par les participants, qui ciblait l'acceptabilité de la formation et les effets perçus par les participants, soulève que la formation est adéquate, les commentaires des participants étaient majoritairement positifs et favorables envers la formation. De plus, ce questionnaire comprenait aussi des questions sur leur sentiment d'être outillé. En effet, la majorité du groupe sentait qu'ils étaient outillés pour adapter les règles ou le fonctionnement d'une activité, pour adapter le matériel ou l'espace physique d'une activité, pour adapter leurs façons d'être et d'agir comme animateur, pour diviser les jeunes en sous-groupe dans une activité pour, dans tous les cas, favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap (Laverdière, 2021).

En conclusion, l'évaluation effectuée par la créatrice de la formation ciblait les comportements des participants effectués durant la formation (Laverdière, 2021). Par conséquent, les effets de la formation à long terme et sur le terrain dans leur emploi en camp de jour n'ont pas été documentés. De plus, l'implantation de la formation dans les années suivantes avec les différents acteurs, soit les camps de jour et l'AQLPH, n'a pas été réalisée. Aussi, les étapes cinq et six du processus qui a guidé la création de cette formation, soit l'Intervention Mapping, qui cible l'évaluation de l'implantation et des effets, n'ont pas pu être réalisées par la créatrice de la formation. Cette approche sera décrite dans les prochaines sections de façon brève. Par conséquent, il est donc important de poursuivre l'évaluation en ciblant d'autres aspects de la formation. Ce point sera développé lors des prochains paragraphes.

2.5.3. Pourquoi évaluer une formation ?

L'évaluation d'un programme ou d'une formation est primordiale. L'évaluation d'un programme, selon Renaud (2020), est : « Une démarche d'évaluation, qui consiste fondamentalement à porter un jugement de valeur sur un programme ou sur n'importe laquelle de ses composantes, favorisera une meilleure prise de décision » (p.54). L'évaluation est une étape souvent négligée lors de la création d'un programme (Renaud, 2020). Plusieurs arguments démontrent l'importance et la pertinence de prendre le temps d'effectuer l'évaluation d'une

nouvelle formation. Premièrement, effectuer l'évaluation d'une formation permet de soutenir la mise en œuvre en identifiant les modifications nécessaires pour l'améliorer (Paquette et Chagnon, 2000; Renaud, 2020). Deuxièmement, l'évaluation permet aussi d'observer si les effets de la formation sont ceux désirés et s'ils répondent aux objectifs prévus (Paquette et Chagnon, 2000). De plus, selon Paquette et Chagnon (2000) l'évaluation d'un programme ou d'une formation permet de faciliter le lien entre la recherche et sa mise en place sur le terrain.

Lors de l'évaluation d'une formation, plusieurs aspects sont à documenter. Principalement, selon Paquette et Chagnon (2000), il est important d'évaluer les effets et l'implantation d'un programme. Premièrement, l'évaluation des effets cible les objectifs de la formation et si ceux-ci sont atteints. En bref, cette portion de l'évaluation permet d'observer si la formation a des impacts sur les participants de la formation et, par conséquent, dans ce cas-ci, sur leur travail dans les camps de jour. Il est donc important d'effectuer des mesures avant et après la formation pour observer l'évolution et les changements dans l'attitude, les connaissances et les comportements des participants. Dans un autre ordre d'idée, l'évaluation de l'implantation vise à documenter le déroulement du programme pour que la formation sera administrée de façon optimale dans les prochaines années (Paquette et Chagnon, 2000). Il est donc important d'identifier les acteurs qui ont un rôle à jouer dans la formation et comment la formation sera réalisée par ceux-ci pour s'assurer de la pérennité de la formation (*Intervention Mapping Step 5: Program Implementation Plan*, s.d.) et que celle-ci rejoigne la population ciblée par la formation (Paquette et Chagnon, 2000).

Suite à la démonstration de l'importance d'effectuer l'évaluation de cette formation, il est important de cibler précisément les objectifs de l'évaluation selon les sphères pertinentes de l'évaluation d'une formation.

2.6. Objectifs de cet essai

Généralement, lors de l'évaluation d'une formation, l'objectif est de déterminer et d'améliorer la valeur de celle-ci (McCain, 2005 cité dans Gilibert et Gillet, 2010). Pour cet essai, l'objectif principal est d'évaluer l'implantation et les effets de la formation « Mieux comprendre pour mieux agir : Formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap

au camp de jour ». Par contre, puisque la formation en est à sa première expérience, cet essai suivra les principes d'une étude préliminaire d'implantation (Sidani et Braden, 2021). Ce type de recherche a comme but d'examiner la faisabilité d'un programme à petite échelle pour ensuite entreprendre des évaluations avec un plus grand échantillon.

Pour évaluer l'implantation dans le contexte d'une étude préliminaire, voici les objectifs spécifiques :

1. Évaluer la pertinence de la formation dans un milieu de camp de jour selon les participants et les gestionnaires.
2. Évaluer l'acceptabilité de la formation selon les participants de la formation et les gestionnaires.
3. Évaluer la faisabilité de la formation dans un milieu de camp de jour selon les gestionnaires du camp et les participants de la formation.

Pour évaluer les effets de la formation chez les participants, voici les objectifs spécifiques :

1. Évaluer les effets de la formation auprès des animateurs sur leur connaissance au sujet de l'inclusion, des besoins particuliers des enfants et des situations de handicap.
2. Évaluer les effets de la formation auprès des animateurs sur l'application de stratégies d'adaptation de l'environnement, de l'activité et des actions par les animateurs pour favoriser l'inclusion au camp de jour.

2.7. Pertinence de l'étude en ergothérapie

2.7.1. Pertinence scientifique

La formation est une partie importante du travail de l'animateur en camp de jour. Une de ces formations est le programme DAFA, soit le diplôme d'aptitude aux fonctions d'animateur. Cette formation est encore évaluée même après plusieurs années (Daniau, 2021). Pour la formation

présentée dans cet essai, celle-ci a été administrée qu'à un petit groupe de participants et évaluée en regard de seulement deux critères, soit l'acceptabilité et la faisabilité (Laverdière, 2021). Il est important d'effectuer l'évaluation des nouveaux programmes ou des formations, comme celle-ci, pour s'assurer que les objectifs de la formation sont atteints sur le terrain (Paquette et Chagnon, 2000). L'évaluation de cette formation permettra de commencer à apporter une validité scientifique à celle-ci (Paquette et Chagnon, 2000). De plus, il est souhaité que l'évaluation de cette formation permette de mettre de l'avant des recommandations pour favoriser l'implantation de la formation par l'AQLPH, ce qui favorisera l'implantation de la formation dans les prochaines années.

2.7.2. Pertinence professionnelle

L'évaluation des interventions de l'ergothérapeute fait partie intégrante de sa pratique par le biais des compétences, soit celle de « professionnel » (Association canadienne des ergothérapeutes, 2012). En effectuant l'évaluation de la formation, l'ergothérapeute s'assure que la formation a été appréciée et qu'elle répond à des besoins ciblés par tous les acteurs autour de la formation, soit les participants et les gestionnaires. Cette évaluation favorise l'amélioration de la formation autant au niveau du contenu que de l'implantation pour les prochaines années.

Aussi, la formation présentée dans cet essai rejoint les valeurs de la profession de l'ergothérapie. En effet, l'ergothérapie « permet aux personnes d'organiser et d'accomplir les activités qu'elles considèrent comme importantes » (Ordre des ergothérapeutes du Québec [OEQ], s.d.). En d'autres mots, cette profession est guidée par des valeurs entourant la réalisation d'activités. Plus précisément, « l'ergothérapeute croit fermement que la participation de la personne à des activités qui sont importantes pour elle favorise sa santé physique et mentale et sa qualité de vie » (OEQ, s.d.), ce qui cible l'objectif de sensibilisation recherché avec la formation présentée dans cet essai. En effet, la formation vise à sensibiliser les animateurs des camps de jour sur l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les activités du camp de jour que ceux-ci réalisent. En d'autres mots, cette formation permet d'accompagner, de soutenir et de transmettre des connaissances aux animateurs de camp de jour pour soutenir l'inclusion des enfants en situation de handicap (OEQ, 2022). Les ergothérapeutes sont en mesure d'adapter leur langage et de transmettre leurs connaissances sur l'habilitation des occupations à tout type de groupe

(Association canadienne des ergothérapeutes, 2012). Cette démarche permet de montrer l'importance de la collaboration de l'ergothérapeute dans les milieux de camp de jour municipaux (Pronovost, 2020a).

2.7.3. Pertinence sociale

Les employés des camps de jour sont souvent très jeunes et se retrouvent avec peu de formation ou d'expérience sur le terrain. Plus précisément, les animateurs n'ont pas beaucoup de formation, et encore moins sur l'inclusion et les besoins des enfants en situation de handicap, ce qui a un impact direct sur l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les camps de jour régulier. Ces difficultés au niveau de l'inclusion et de l'accès au camp de jour touchent plusieurs enfants et leurs familles au Québec au quotidien. Par conséquent, l'évaluation de cette formation permet de valider et d'améliorer celle-ci pour mieux outiller les employés en camp de jour dans le but de faciliter l'inclusion d'enfants en situation de handicap, ce qui est un besoin dans les camps de jour (Pronovost, 2020a). Par leur participation à la formation, il est souhaité que ceux-ci soient sensibilisés à l'inclusion et que des changements au niveau de leurs attitudes et de leurs comportements aient un impact positif sur l'inclusion des enfants dans les différentes activités au camp de jour. Cette formation permettra de sensibiliser les employés en camp de jour à développer un environnement sécuritaire et amusant pour que tous les enfants fréquentant le camp de jour puissent réaliser toutes les activités qui les intéressent sans restriction.

3. CADRE CONCEPTUEL

Cette section décrira les concepts et les modèles clés qui guideront la réalisation de cet essai. L'évaluation de l'implantation de la formation sera décrite avec les modèles utilisés, soit le modèle de l'Intervention Mapping (Bartholomew Eldredge et al., 2016) et les concepts de l'acceptabilité, de la pertinence et de la faisabilité selon Proctor et ses collaborateurs (2011). Par la suite, l'évaluation des effets de la formation sera expliquée par la suite avec le modèle de Kirkpatrick (Kirkpatrick, 1959).

3.1. L'évaluation de l'implantation

L'évaluation de l'implantation d'un programme peut se définir de plusieurs façons selon les auteurs. Plus précisément, Patton (1986) et Champagne (1990, cité dans Paquette et Chagnon, 2000) définissent l'évaluation de l'implantation comme la documentation de la mise en œuvre des actions et des interventions du programme. L'évaluation de l'implantation a deux rôles majeurs selon Rossi et ses collaborateurs (2004, p.175 cité dans Dessureault et Alain, 2009), soit :

- « Donner un « feedback » aux décideurs du programme afin d'améliorer le plus rapidement possible le programme »;
- « Jouer un rôle complémentaire à l'évaluation des résultats ou de l'incidence du programme en permettant d'interpréter les résultats obtenus en fonction du programme réellement implanté ».

En général, l'évaluation de l'implantation est effectuée pour vérifier quels facteurs influencent la mise en œuvre de la formation et si l'intégration de la formation par les formateurs est adéquate (autant au niveau du contenu qu'au niveau des activités à réaliser) (Paquette et Chagnon, 2000). Pour guider l'évaluation de l'implantation, le modèle utilisé pour élaborer la formation, soit l'Intervention Mapping, sera utilisé. Celui-ci est décrit dans la prochaine section.

3.1.1. Intervention Mapping

L'intervention Mapping (Bartholomew Eldredge et al., 2016) est une série d'étapes, de tâches, d'actions et de procédures qui sont basées sur les données probantes et qui aident à

développer un programme. Ce modèle cible six étapes à réaliser lors de la création d'un programme ou d'une formation. Puisque la formation évaluée dans cet essai a été effectuée avec les quatre premières étapes du modèle de l'Intervention Mapping, il est intéressant de poursuivre le processus pour le compléter. Plus précisément, l'étape cinq de l'intervention Mapping consiste à planifier l'implantation et l'adoption du programme par les différents acteurs (Fassier et al., 2016), en d'autres mots, cette étape sert à planifier l'implantation de la formation ou du programme dans le temps (Boucher et al., 2012). Par contre, puisque la formation en est à sa première expérience, cette étape ne sera pas réalisée de façon exhaustive et ce modèle servira à guider l'évaluation de l'implantation au niveau de la rédaction des questionnaires. Les concepts de l'implantation de Proctor et ses collaborateurs (2011), plus précisément l'acceptabilité, la pertinence et la faisabilité seront utilisés pour cibler différents aspects de l'implantation. Ceux-ci sont expliqués dans la section suivante.

3.1.2. Les concepts de l'implantation selon Proctor et ses collaborateurs (2011)

Selon l'étude de Proctor et ses collaborateurs (2011), il est possible de cibler certains aspects plus précis de l'implantation d'une formation. Dans le cadre de cette recherche, l'acceptabilité, la pertinence et la faisabilité ont été sélectionnées pour guider l'évaluation de l'implantation. Chacun de ses concepts sont décrit dans le Tableau 1.

Tableau 1.
Définitions des concepts de l'implantation selon Proctor et ses collaborateurs (2011)

	Définition de l'indicateur	Source de documentation
Acceptabilité	Perception que le service ou la formation est agréable, plaisant ou satisfaisant selon les participants ou le prestataire.	Le participant à la formation ou le prestataire
Pertinence	Perception que la formation ou l'intervention répond à un besoin ou à un problème.	Le participant à la formation ou le prestataire
Faisabilité	Documentation du succès de l'utilisation d'une nouvelle formation ou d'un programme dans les paramètres actuels de l'organisation qui offre la formation.	L'organisation qui offre la formation

Après avoir évalué l'implantation de la formation, un autre aspect à évaluer est les effets de la formation sur les participants et les retombées sur leur travail en camp de jour.

3.2. L'évaluation des effets

Les effets se décrivent comme les résultats attendus ou non du programme (Paquette et Chagnon, 2000). En d'autres mots, l'évaluation des effets s'intéresse à l'impact du programme sur les participants et si les effets désirés de la formation sont atteints (Paquette et Chagnon, 2000). L'évaluation des effets peut répondre à plusieurs questions, selon Paquette et Chagnon (2000), comme :

- « Quels sont les effets de la formation? »;
- « Les buts et les objectifs du programme sont-ils atteints? ».

Pour guider l'évaluation des effets de la formation, le modèle d'évaluation de Kirkpatrick (1959) a été sélectionné. Ce modèle sera expliqué dans la prochaine section.

3.3. Le modèle de Kirkpatrick (1959)

Le modèle de Kirkpatrick (Kirkpatrick, 1959) est un modèle qui est utilisé pour guider l'évaluation de formation de façon synthétisée à différents moments avant et après la formation (Gilibert et Gillet, 2010). Ce modèle contient quatre étapes, qui sont vues sous un ordre hiérarchique, soit « la réaction », « l'apprentissage », « les changements comportementaux » et « les résultats » (Gilibert et Gillet, 2010; Kirkpatrick et Kirkpatrick, 2006), ce qui permet d'évaluer différents changements possibles chez les participants à différents moments. Par conséquent, ce modèle guidera aussi la rédaction des questionnaires pour répondre aux objectifs d'évaluation des effets et de l'implantation de la formation. Les prochains paragraphes définiront les différentes étapes du modèle.

La première étape du modèle, qui se nomme « réaction », cible la documentation des sentiments du participant suite à la formation. Un questionnaire est offert au participant pour obtenir son point de vue sur différents aspects de la formation (comme les objectifs, les méthodes pédagogiques ...) et permettre au formateur ou à l'organisation de modifier la formation pour mieux satisfaire les participants (Gilibert et Gillet, 2010; Kirkpatrick et Kirkpatrick, 2006). Cette

étape se rapporte au concept de l'acceptabilité, défini précédemment, donc au niveau de l'implantation. Par conséquent, pour la suite de cet essai, le terme « acceptabilité » sera utilisé. Il est donc important de mentionner que ceci sera évalué avec l'implantation de la formation.

Le deuxième niveau du modèle, soit « l'apprentissage », consiste à mesurer les apprentissages ou les changements d'attitudes que les participants ont effectués suite à la formation (Gilibert et Gillet, 2010) ce qui se rapporte aux effets de la formation. Il est possible de mesurer les effets de la formation en utilisant un questionnaire avant et après la formation pour observer l'évolution des participants (Kirkpatrick et Kirkpatrick, 2006).

« Les changements comportementaux » est le nom de la troisième étape du modèle, qui cible la transformation des connaissances et des compétences qui ont été acquises lors de la formation dans les comportements du participant (Gilibert et Gillet, 2010; Kirkpatrick et Kirkpatrick, 2006). Cette étape cible donc le transfert des connaissances acquises lors de la formation vers les comportements observables dans le cadre de son travail en camp de jour (Gilibert et Gillet, 2010). Les données de ce type sont souvent récupérées avant et après la formation et quelque temps après la formation, soit lors de la mise en action dans le travail du participant (Gilibert et Gillet, 2010), dans les camps de jour dans ce cas.

La dernière étape du modèle, soit les « résultats », cible l'atteinte des objectifs de la formation plus particulièrement, cette étape permet de documenter si la formation a permis d'obtenir des changements escomptés sur le travail des participants et sur les gestionnaires de camp de jour (Gilibert et Gillet, 2010; Kirkpatrick et Kirkpatrick, 2006). Habituellement, cette étape cible aussi des indicateurs de rentabilité au niveau monétaire (Gilibert et Gillet, 2010). Pour cet essai, cette étape ne sera pas évaluée puisqu'il n'a pas été possible d'observer les comportements sur place.

Pour faciliter la compréhension de l'utilisation des différents cadres conceptuels décrits dans cette section, le Tableau 2 regroupe les différents concepts et le modèle de Kirkpatrick (1959) qui seront utilisés pour guider cet essai et répondre aux objectifs ciblés auparavant. Les étapes cinq et six de l'Intervention Mapping ne seront pas incluse dans ce tableau, car celles-ci ont seulement guidé les thématiques et les acteurs à questionner.

Tableau 2.

Conceptualisation des cadres conceptuels sélectionnés avec les objectifs de la recherche

	Évaluation de l'implantation (Proctor et al., 2011)			Évaluation des effets	
	Acceptabilité	Pertinence	Faisabilité	Apprentissage et nouvelles connaissances	Application d'outils ou de stratégies
Participants de la formation	« Réaction » du modèle de Kirkpatrick	« Réaction » du modèle de Kirkpatrick		« Apprentissage » et « résultat s » du modèle de Kirkpatrick	« Changements comportementaux » du modèle de Kirkpatrick
Gestionnaires de camp de jour	« Réaction » du modèle de Kirkpatrick	« Réaction » du modèle de Kirkpatrick			« Apprentissage » et « résultats » du modèle de Kirkpatrick « Changements comportementaux » du modèle de Kirkpatrick
La personne responsable des formations de l'AQLPH			Organisation de l'AQLPH en terme de formations		

4. MÉTHODE

Dans cette section, la méthodologie de cet essai sera décrite. Plus précisément, le type de devis, les participants de l'étude et la méthode d'échantillonnage seront expliqués. La description de la collecte des données et de la méthode d'analyse choisie suivra. Cette section se conclura avec les considérations éthiques.

4.1. Devis

Comme mentionné précédemment, cet essai est une étude préliminaire d'implantation (Sidani et Braden, 2021). Ce type de recherche a comme but d'évaluer la faisabilité d'un programme avec un petit nombre de participants pour ensuite entreprendre des évaluations avec un plus grand échantillon. Le devis ciblé pour cette recherche est un devis mixte, comme recommandé par Sidani et Braden (2021) pour une étude préliminaire d'implantation, soit un devis concomitant imbriqué. Ce type de devis se caractérise par une collecte de données quantitative et une collecte de données qualitative, qui vient appuyer ou approfondir les données quantitatives (Fortin et Gagnon, 2016). Plus précisément, pour les données qualitatives, un devis qualitatif descriptif a été choisi, car celui-ci vise à « décrire simplement un phénomène, une situation ou un événement » (Fortin et Gagnon, 2016). Pour le devis quantitatif, celui-ci sera un devis de type préexpérimental avant-après à un groupe unique et sera utilisé pour évaluer les effets de la formation et l'atteinte des objectifs de la formation (Fortin et Gagnon, 2016).

4.2. Participants

4.2.1. Échantillonnage

L'échantillonnage ciblé pour cette recherche se nomme par réseaux (Fortin et Gagnon, 2016), car la recherche de participants a été effectuée par l'étudiante chercheuse et l'AQLPH. Premièrement, le recrutement du camp de jour #1 a été effectué par le biais du réseau social de l'étudiante chercheuse. Suite à une prise de contact avec la gestionnaire du camp #1 par courriel, celle-ci a accepté de participer avec ses employés à cette recherche. Pour recruter les participants, la formation a été présentée sur le biais d'une publication Facebook dans le groupe privé des employés du camp de jour. Les participants qui désiraient y participer s'inscrivaient en remplissant

le questionnaire pré formation. La participation à la formation n'était pas rémunérée pour les participants du camp #1.

Par la suite, le recrutement du camp #2 a été réalisé suite à une demande du camp #2 à l'ALPHQ. Les gestionnaires du camp #2 désiraient offrir à leurs employés une formation sur la thématique de l'inclusion des enfants vivant avec des besoins particuliers. Comme cette demande correspondait à la formation étudiée dans cet essai, ceux-ci ont été invités à y participer. Tous les employés du camp #2 ont participé à cette formation. Ceux-ci étaient rémunérés par leur employeur pour leur présence lors de la formation.

4.2.2. Critères d'inclusion et d'exclusion

Puisque la formation ciblait seulement les animateurs, un des critères d'inclusion pour l'utilisation des résultats était que le participant devait travailler comme animateur de camp de jour régulier pour l'été 2022. Un autre critère d'inclusion était le fait que le participant devait avoir participé à la formation. Aucun critère d'exclusion n'était ciblé. Aucun des animateurs n'avaient suivi la formation donnée lors de la phase initiale du développement de la formation.

4.2.3. Échantillons du camp #1 et #2

Le camp #1 offre cinq sites de camp de jour pour les enfants de cette municipalité, situé dans la région de Lanaudière, réparti dans les différentes écoles de la ville. Ce camp de jour engage 63 employés pour l'été 2022, qui occupe différents postes. Il y a la présence d'un moniteur en chef par site de camp de jour pour s'assurer de la sécurité et du bon fonctionnement du camp. Deux coordonnatrices, soit une spécifiquement pour le programme régulier et une autre pour le programme d'accompagnement, sont présentes pour s'assurer de la satisfaction des parents et du bon déroulement des différents sites de camp autant pour les enfants que pour les employés. Le camp accueille environ 360 enfants par semaine et 500 enfants au total cet été. En général, selon la coordonnatrice, les enfants inscrits au programme d'accompagnement regroupent des enfants âgés entre 6 et 11 ans de sexe féminin et masculin. Les diagnostics les plus fréquents de ces enfants sont le trouble du spectre de l'autisme (TSA), le trouble d'opposition, le TDA/H et le trouble du comportement (TC).

Situé sur la Rive-Nord de Montréal, le camp #2 offre 19 sites de camp de jour régulier comprenant un programme d'intégration pour des enfants qui nécessitent un accompagnement pour certaines occupations (Ville, 2022). Cette municipalité offre aussi deux sites de camp de jour spécialisés pour des enfants vivant avec une déficience intellectuelle (DI), un TSA ou se déplaçant en fauteuil roulant. Plusieurs titres d'emplois sont disponibles dans ces deux types de camps de jour. Il y a les chefs de camp, qui sont des gestionnaires attitrés à un site de camp de jour, les responsables de projet, qui ont à leur charge quelques sites de camp de jour, les accompagnateurs et les animateurs, qui sont tous certifiés par le diplôme DAFA (Ville, 2022). Ce camp de jour accueille environ 1500 enfants par semaine, dont 60 font partie du programme d'intégration. Le camp de jour régulier, le programme d'intégration et les camps de jour spécialisés sont complets pour l'été. Il n'y a pas de système de liste d'attente pour le camp régulier, alors qu'il y a environ 150 enfants en attente d'une place pour le programme d'intégration dans les camps réguliers et les deux sites de camps de jour spécialisés. Le Tableau 3 démontre les caractéristiques complètes des deux camps de jour participant à cette étude. Les données du camp de jour #2 ont été divisées dans le tableau selon qu'elles se rapportent au camp régulier ou au camp spécialisé.

Tableau 3.
Caractéristiques de la population du camp #1 et du camp #2

		Camp #1	Camp #2 – camp régulier	Camp #2 – camp spécialisé
Employés	Remplaçants	0 (0%)	50 (11,4%)	30 (29,1%)
	Service de garde/halte-garderie	4 (6,3%)	288 (65,7%)	21 (20,3%)
	Animateurs/moniteurs(trices)	39 (60,9%)	96 (21,9%)	11 (10,7%)
	Accompagnateurs(trices)	11 (17,4%)	30 (6,8%)	37 (35,9%)
	Moniteur(trice) en chef/chefs de camp	7 (11,1%)	19 (4,3%)	4 (3,9%)
	Chargé(e) de programme /coordonnateur(trice)	2 (3,1%)	5 (approximatifs)	
	Total d'employés	63	438	103
Enfants	Nombre d'enfants inscrits par semaine (approximatif)	360	1440	
	Nombre d'enfants inscrits au programme d'accompagnement/d'intégration/camp de jour spécialisé (approximatif)	19	60	85

Par conséquent, la population accessible pour cet essai est donc de 39 employés pour le camp #1 et de 96 employés pour le camp #2.

4.3. Collecte de données

La collecte des données s'effectue majoritairement par le biais de questionnaires en ligne sur la plateforme Microsoft Forms. Les questionnaires complets se trouvent dans l'Annexe A. La Figure 1 illustre la procédure de la collecte des données de façon chronologique.

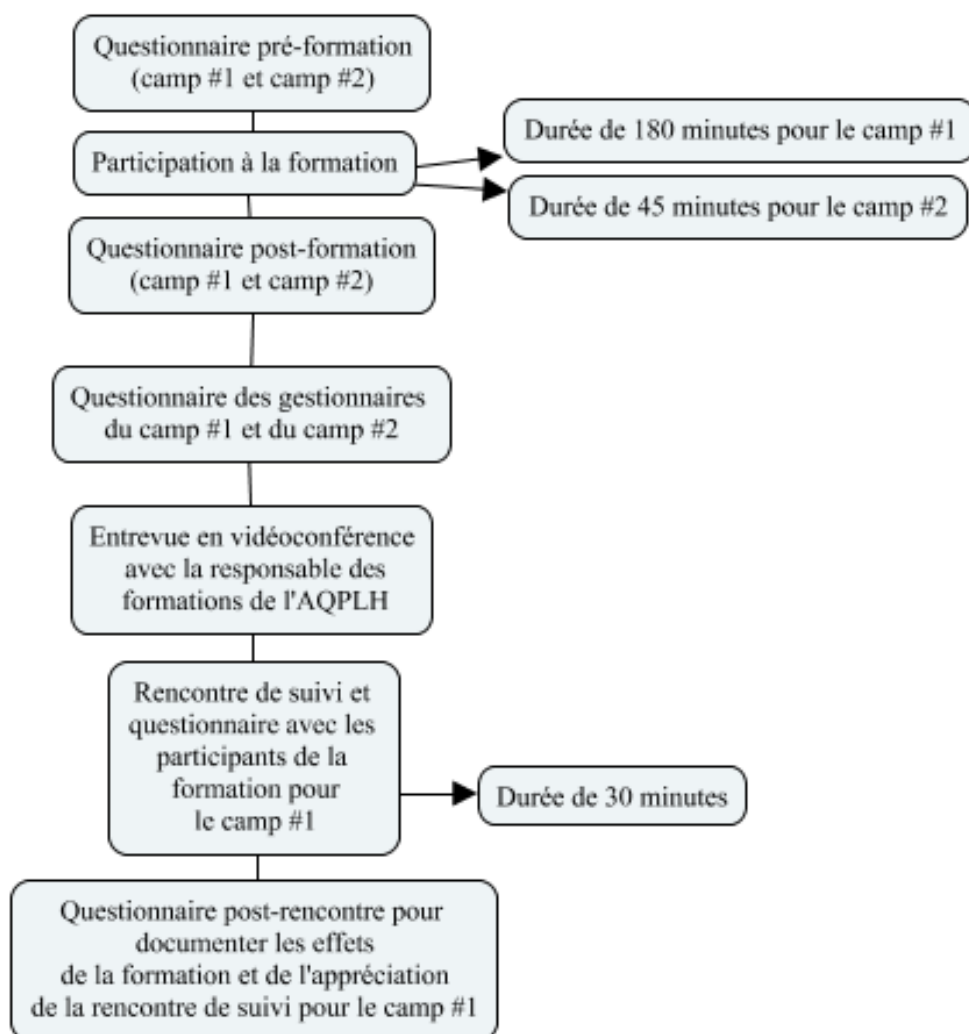


Figure 1. Procédure de la collecte de données de cet essai

Pour débiter, tous les participants des camps #1 et #2 ont complété le questionnaire pré-formation avant de participer à la formation. Ce questionnaire a été transmis par les gestionnaires de camp quelques semaines avant la formation. Ce questionnaire comprenait la collecte des données socio-démographique pour illustrer le groupe de participants, autant au niveau de leurs

caractéristiques personnelles, comme leur âge, que leurs caractéristiques professionnelles en lien avec leur emploi en camp de jour, comme leur expérience en tant qu'employé dans un camp. Les participants étaient questionnés sur leur participation ou non à des formations sur l'inclusion dans le passé. Ils étaient aussi questionnés sur leur intérêt, leur perception de leur niveau de connaissance au sujet du concept de l'inclusion, des besoins des enfants en situation de handicap et des stratégies ou des outils pour favoriser l'inclusion. Les questions offraient presque exclusivement des choix de réponses.

Suite à la formation, les participants étaient invités à compléter le questionnaire post-formation en ligne pour documenter leur appréciation de la formation et leur sentiment de compétence et de confiance envers la partie théorique de la formation et l'utilisation des stratégies présentées lors de la formation. Les données sont majoritairement quantitatives avec des questions à choix de réponses. Par contre, certaines questions sont de type qualitatif, soit par le biais d'une réponse courte, pour émettre des commentaires ou des suggestions sur le contenu de la formation.

Par la suite, après la formation, un questionnaire a été envoyé aux gestionnaires des camps #1 et #2, soit les coordonnateur(trice)s, les chargé(e)s de programme et les chefs de camps, pour obtenir leur point de vue sur l'implantation et les effets de la formation. Il est important de mentionner que certain(e)s gestionnaires ont aussi assisté à la formation. Par conséquent, leurs commentaires peuvent aussi cibler la formation directement, donc leurs commentaires ont aussi été intégrés dans les analyses des résultats.

Au cours de l'été, une entrevue semi-structurée a été réalisée en vidéoconférence avec la responsable des formations de l'AQPLH et la créatrice de la formation, Mme Laverdière, pour documenter le fonctionnement au niveau des formations à l'AQPLH. Ceci a permis de documenter la faisabilité de la formation et de la rencontre de suivi au cours des prochains étés.

Par la suite, trois semaines après le début du camp de jour, la rencontre de suivi a eu lieu avec les participants du camp #1 en présentiel sur les lieux du camp de jour. Cette rencontre avait deux fonctions :

1. L'expérimentation d'une rencontre de suivi trois semaines après le début du camp de jour pour les participants du camp #1 pour revenir sur la théorie vue lors de la formation et/ou discuter des difficultés vécus pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap ou à besoins particuliers avec le formateur;

2. Documenter les effets de la formation, soit l'application des stratégies vues lors de la formation lors des trois premières semaines de camp et documenter l'acceptabilité de la rencontre de suivi par les participants du camp #1.

Par conséquent, une collecte de données supplémentaire a été effectuée auprès des participants à la formation du camp #1. La rencontre de suivi a été réalisée seulement avec le camp #1 en raison du nombre plus restreint de participants.

Tableau 4.
Conceptualisation des outils de la collecte de donnée avec les objectifs de la recherche

	Évaluation de l'implantation			Évaluation des effets	
	Acceptabilité	Pertinence	Faisabilité	Apprentissage et nouvelles connaissances	Application d'outils ou de stratégies
Participants de la formation	Questionnaire post formation complété en ligne	Questionnaire post formation complété en ligne Questionnaire post rencontre de suivi complété en ligne (seulement pour les participants du camp #1)		Questionnaire pré et post formations complétés en ligne	Questionnaire pré et post formations complétés en ligne Questionnaire post rencontre de suivi complété en ligne (seulement pour les participants du camp #1)
Gestionnaires des camps #1 et #2	Questionnaire des gestionnaires complété en ligne (quelques semaines après la formation)	Questionnaire des gestionnaires complété en ligne (quelques semaines après la formation)	Questionnaire des gestionnaires complété en ligne (quelques semaines après la formation)		Questionnaire des gestionnaires complété en ligne (quelques semaines après la formation)
La responsable des formations de l'AQLPH			Entrevue semi-structurée en vidéoconférence avec la responsable des formations de l'AQLPH (quelques semaines après la formation)		

4.4. Analyse des données

Pour les données quantitatives, des statistiques descriptives ont été effectuées. En effet, ce type d'analyse a été ciblée, car elle « sert à décrire les caractéristiques de l'échantillon et à trouver des réponses aux questions de recherche » (Fortin et Gagnon, 2016, p. 385). Des moyennes ont été utilisées pour démontrer les résultats. Aussi, des graphiques ont été générés pour observer, décrire et montrer les résultats aux différentes questions (Fortin et Gagnon, 2016). Cette représentation visuelle a permis de comparer, de façon prudente, les résultats entre les questionnaires pré et post formation des camps #1 et #2 et, parfois, entre les camps #1 et #2. Pour les données qualitatives,

soit les réponses aux questions ouvertes dans les questionnaires avant et après la formation et la rencontre de suivi trois semaines avant le début du camp de jour avec les participants du camp #1, une analyse de contenu a été effectuée. Ce type d'analyse a permis de ressortir les thèmes communs et distincts entre participants (Fortin et Gagnon, 2016).

4.5. Caractéristiques des formations

Comme mentionné plus tôt, les formations ont été offertes aux animateurs des camps #1 et #2, mais les autres employés (comme les accompagnateurs, moniteurs de halte-garderie, gestionnaires,) y ont aussi été invités. Cela répondait à la demande des gestionnaires des camps de jour qui souhaitaient que plus de personnes y aient accès. Des précisions sont apportées dans la section ci-dessous.

En général, au niveau du contexte, le camp #1 a vécu la formation complète de Mme Laverdière. Par contre, la formation a duré seulement 135 minutes sur le 180 prévues, car la théorie a été couverte dans ce temps. La durée de la formation du camp #2 était d'une durée de 45 minutes. Ce milieu a demandé d'avoir une formation dont la durée ne dépassait pas 45 minutes, car c'était le temps qui était disponible pour cette formation.

Au niveau du contenu théorique de la formation par rapport aux stratégies pour l'adaptation d'activités inclusives, celui-ci différait entre les camps #1 et #2, malgré le fait que la théorie provenait du même outil. En effet, la théorie sur l'adaptation d'activités inclusives qui a été présentée aux animateurs des deux camps ciblait la roue des variables inclusives. La roue des variables inclusives a été créée par l'AQLPH en 2022 pour accompagner une personne qui désire bâtir une programmation inclusive ou adapter une activité afin qu'elle soit inclusive (AQLPH, s.d.-c). La roue comporte deux niveaux, soit le « dessus » et le « dessous » (AQLPH, s.d.-c). Le « dessus » cible des variables à prendre en compte lors de la planification d'activité, comme le fait de choisir un environnement physique auquel tous les participants peuvent accéder (AQLPH, s.d.-c). Cette roue comprend aussi le « dessous », qui accompagne le lecteur dans l'adaptation d'une activité en mettant l'accent sur différentes variables, comme le fait d'adapter la taille du matériel utilisé selon les participants (AQLPH, s.d.-c).

Ainsi, la théorie sur l'adaptation des activités du camp #1 ciblait seulement le « dessus » de la roue, soit la planification d'activité inclusive, alors que le camp #2 a ciblé la théorie avec les informations du « dessous » de la roue, soit comment adapter l'activité directement. Cette différence s'explique par le fait que la roue des variables inclusives était en processus de création en 2021 lorsque Mme Laverdière créait la formation. Par conséquent, Mme Laverdière n'avait pas accès à toute la roue des variables inclusives lors de la création de la formation. Puisque l'objectif de cet essai est d'évaluer la formation, le contenu théorique pour le camp #1 est resté identique à celui sélectionné par Mme Laverdière. Par conséquent, en adaptant la formation du camp #2 à une durée de 45 minutes, la responsable des formations a utilisé le « dessous » de la roue, ce qui explique cette différence entre les deux camps.

En bref, les caractéristiques au niveau du contexte et du contenu des formations offertes dans chacun des camps sont présentées plus précisément dans les Tableaux 5 et 6.

Tableau 5.
Caractéristiques du contexte de la formation offerte pour les camps #1 et #2

	Camp #1	Camp #2
Date de la formation	Jeudi 16 juin 2022 (avant le début du camp de jour)	Samedi 11 juin 2022 Dimanche 12 juin 2022 Samedi 18 juin 2022 (avant le début du camp de jour) (Présence à seulement une journée de formation pour chaque participant)
Rencontre de suivi	Trois semaines après le début du camp de jour. Durée de 30 minutes	
Heure de la formation prévue	18h à 21h	15h45 à 16h30 À la fin d'une journée de formation
Durée de la formation prévue	180 minutes avec une pause de 15 minutes	45 minutes
Durée de la formation réelle	135 minutes avec une pause de 15 minutes	45 minutes
Lieu de la formation et matériel	Salle de formation de la municipalité d'une taille pouvait accueillir 20 personnes. Utilisation d'un ordinateur, d'un projecteur et de haut-parleur du camp de jour. Projection sur toile.	Gymnase d'école secondaire (divisée en deux par un rideau. Toile portative pour projeter la présentation. Utilisation d'un ordinateur (de la formatrice) et d'un projecteur du camp de jour. Possibilité d'utiliser un micro pour la formatrice (non utilisé)
Participation	Participation volontaire	Participation obligatoire
Nombre de participants et installation	6 participants. Chaque participant a une table avec une chaise.	Entre 30 et 50 participants par journée de formation. Les participants sont assis sur de bancs de gymnase et des chaises pliantes. Certains participants sont debout (à l'arrière) et assis par terre (devant).
Rémunération	Aucune rémunération par l'employeur	Rémunéré par l'employeur
Formatrice	L'étudiante chercheuse	La personne responsable des formations de l'AQLPH

Tableau 6.
Caractéristiques du contenu de la formation offerte pour les camps #1 et #2

	Camp #1	Camp #2
Matériel utilisé	Le PowerPoint de la créatrice de la formation	Un autre PowerPoint créé par la formatrice
Contenu de la formation (théorie)	Mise en contexte avec une présentation des participants et un questionnaire sur l'importance d'effectuer la formation	Mise en contexte avec questionnaire sur l'importance d'effectuer la formation
	Définition des bénéfices de l'inclusion et du loisir inclusif (avec le juste défi)	Définition des bénéfices de l'inclusion et du loisir inclusif (avec le juste défi)
	Définition d'une situation de handicap avec une version simplifiée du modèle du PPH (Cloutier et al., 2018) et présentation d'exemples concrets	
	Description des sphères du développement de l'enfant	
	Présentation de la roue des variables inclusives (programmation inclusive) et stratégies dans chaque section	Présentation de la roue des variables inclusives (adaptation des activités) et stratégies dans chaque section
	Présentation d'outils pour favoriser l'inclusion	Présentation d'outils pour favoriser l'inclusion
Contenu de la formation (exercices)	Écoute de différents vidéos pour sensibiliser les participants sur différents concepts	Questions en grand groupe sur des exemples concrets d'enfants en situation de handicap en camp de jour
	Expérimentation d'une situation de handicap avec un bricolage	
	Complétion de l'outil de l'apprenant au cours de la formation	
Rencontre de suivi	Discussion au sujet des difficultés rencontrées au cours des trois premières semaines de camp pour les participants. Retour rapide sur la théorie vue durant la formation.	

4.6. Considérations éthiques

Suite à une consultation avec le comité éthique de l'UQTR, une demande de certification éthique n'était pas nécessaire, car l'objectif de cet essai concerne l'évaluation et l'amélioration d'une formation. Par contre, certaines considérations en lien avec la confidentialité et le respect des données personnelles des participants ont été mises en place. Premièrement, les deux camps de jour ayant participé ainsi que les participants à cet essai sont anonymisés. Aussi, au début du questionnaire, les détails de la recherche étaient nommés et les participants consentaient à la compléter le questionnaire et à l'utilisation des résultats du questionnaire pour cette recherche. Par conséquent, quelques participations aux questionnaires ont été retirées des analyses en raison d'un

refus au niveau du consentement, malgré que ceux-ci ont complété le questionnaire. De plus, les données obtenues au cours de cet essai seront détruites six mois à la suite du dépôt final de cet essai (juin 2023).

5. RÉSULTATS

Cette section décrira les résultats de l'étude. Pour débiter, les participants seront décrits. Par la suite, les résultats en lien avec les différents objectifs, soit décrire l'acceptabilité, la pertinence et la faisabilité seront exposées. Les résultats des questionnaires en lien avec la perception des participants et des gestionnaires sur les effets de la formation sur l'apprentissage de nouvelles connaissances et sur l'application de stratégies dans le cadre du travail des participants suivront. Pour conclure, les résultats en lien avec l'expérimentation de la rencontre de suivi seront exposés. Les commentaires des gestionnaires, lorsqu'obtenus, seront aussi présentés au cours de cette section étant donné leur participation à la formation. Les résultats obtenus auprès des deux camps de jour seront présentés en parallèle, c'est-à-dire qu'ils se trouveront dans les mêmes sections et tableaux, en dépit du fait que les formations étaient différentes. Cela vise à faciliter la lecture et la mise en perspective des résultats obtenus.

Il est important de préciser qu'en raison de différents facteurs hors de notre contrôle, les questionnaires post formation et post rencontre de suivi n'ont pas pu être remplis directement après la formation et la rencontre de suivi. Ceci diminue le nombre de participants pour le camp #2 entre les résultats du questionnaire pré et post formation et du questionnaire post rencontre pour le camp #1. En d'autres mots, cette diminution de participants qui ne permet pas de représenter les résultats de l'échantillon complet.

5.1. Participants de la formation

Les participants sont décrits selon les deux groupes, soit le camp #1 et le camp #2. Plus de la moitié des participants des deux camps, soit 66,6% des participants du camp #1 et 57,2% du camp #2, sont âgés de 18 ans et moins. Au niveau de l'identité de genre, c'est 100% des participants pour le camp #1 et 75% des participants du camp #2 qui s'identifiaient comme femme. Les participants du camp #1 et #2 démontrent une disparité au niveau de l'expérience de travail en camp de jour, allant d'aucune expérience à cinq étés et plus. Il est important de rappeler que seulement les données des animateurs seront analysées, malgré le fait que d'autres employés des camps #1 et #2 ont participé à la formation et ont répondu aux différents questionnaires. De plus, comme mentionné précédemment, le nombre de participants pour le camp #2 diffère selon le

questionnaire. Il y a 28 participants qui ont répondu au questionnaire pré-formation, alors que 18 participants ont répondu au questionnaire post-formation. Les données se rapportant aux participants des camps #1 et #2 sont présentées dans le Tableau 7.

Tableau 7.

Données sociodémographiques des participants de la formation des deux expérimentations

		Participants (N = 31)	
		Camp #1 (N=3)	Camp #2 (N=28)
Âge	15 à 17 ans	1 (33,3%)	12 (42,8%)
	18 à 21 ans	2 (66,6%)	13 (46,5%)
	22 à 24 ans	0 (0%)	3 (10,7%)
Identité de genre	Femme	3 (100%)	21 (75%)
	Homme	0 (0%)	7 (25%)
Poste occupé	Animateur(trice)/moniteur(trice)	3 (100%)	28 (100%)
Expérience en camp de jour	C'est mon premier été.	1 (33,3%)	5 (17,9%)
	2 ^e été	1 (33,3%)	14 (50%)
	3 ^e été	0 (0%)	2 (7,1%)
	4 ^e été	0 (0%)	4 (14,3%)
	5 ^e été et plus	1 (33,3%)	3 (10,7%)

Les participants ont aussi été questionnés sur leur expérience de formations antérieures sur l'inclusion. L'ensemble des participants du camp #1 (100%) et 89,3% des participants du camp #2 mentionnent ne pas avoir reçu de formation antérieure en lien avec le concept de l'inclusion.

5.1.1. Motivation et intérêt des participants à participer à la formation

Selon le questionnaire rempli avant la formation, les participants des deux camps démontraient des motivations différentes à participer à la formation. La raison principale des animateurs du camp #1 à participer à la formation ciblait l'amélioration de la réalisation de leur travail (100%), alors que la raison des participants du camp #2 visait l'obligation de participer à la formation par leur employeur (96,4%). L'intérêt en lien avec le concept de l'inclusion était assez important pour les deux camps, mais les participants du camp #1 avaient un intérêt plus fort que les participants du camp #2. C'est 100% des participants du camp #1 avaient sélectionné avoir un intérêt très élevé (soit le chiffre 10, qui représentait « intérêt important »), alors que 50% des

participants #2 ont mentionné cette réponse. Pour les attentes de la formation, la majorité des deux camps (66,6% pour les participants du camp #1 et 75% pour les participants du camp #2) ont ciblé des attentes similaires, soit d'obtenir des outils concrets ou des moyens pour favoriser l'inclusion. Les données complètes sont présentées dans le Tableau 8 et la Figure 2 suivants.

Tableau 8.

Données du questionnaire pré-formation – section sur l'intérêt envers la formation et l'inclusion

		Camp #1 (N = 3)	Camp #2 (N = 28)
Pourquoi participez-vous à la formation? (choix multiples et possibilité de choisir plusieurs réponses)	C'est un sujet qui m'intéresse.	2 (66,6%)	4 (14,3%)
	C'est une demande de mon employeur.	0 (0%)	27 (96,4%)
	Pour améliorer la réalisation de mon travail au camp de jour.	3 (100%)	10 (55,6%)
Qu'est-ce que vous aimeriez apprendre pendant la formation? (choix multiples)	Aucune attente	0 (0%)	2 (7,1%)
	En apprendre davantage sur l'inclusion et les jeunes handicapés	1 (33,3%)	4 (14,3%)
	Obtenir des outils, des méthodes et des moyens à utiliser en camp de jour pour favoriser l'inclusion des jeunes handicapés	2 (66,6%)	21 (75,0%)
	Autre : N/A	0 (0%)	1 (3,6%)

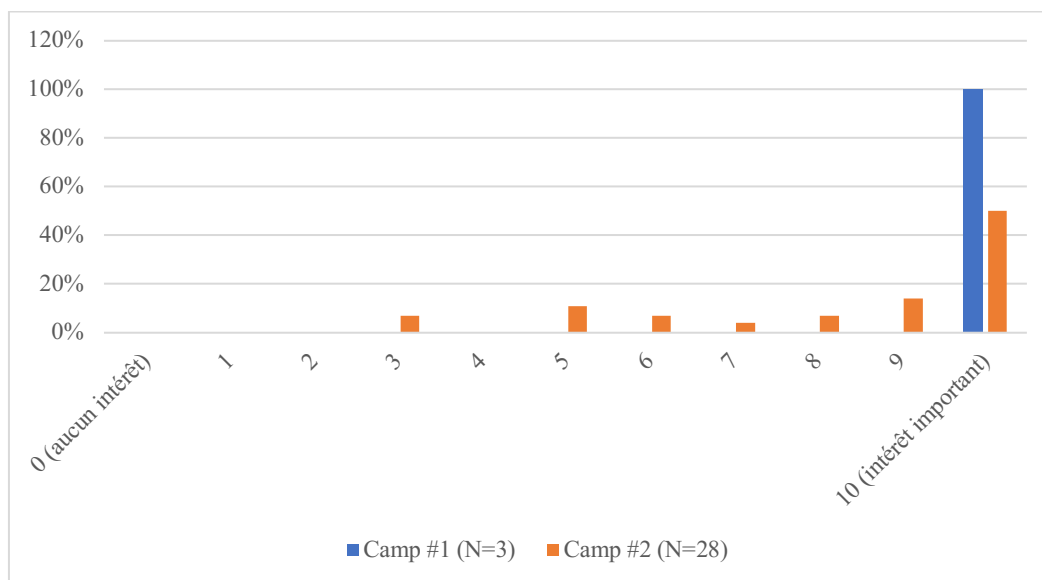


Figure 2. Réponses des participants des deux camps de jour sur leur intérêt par rapport au concept d'inclusion

Pour répondre à un des objectifs de cet essai, les résultats en lien avec l'acceptabilité de la formation par les participants et par les gestionnaires des deux camps seront présentés dans la prochaine section.

5.2. Acceptabilité de la formation selon les participants

En général, les participants des deux camps ont répondu être « en accord » et « tout à fait en accord » avec différents aspects de la formation, comme les supports visuels, les activités réalisées et la formatrice. L'appréciation du moment de la formation est un aspect qui est plus partagé, autant pour le camp #1 que le camp #2. C'est 33,3% pour le camp #1 et 50% du camp #2 qui ont nommé être « en désaccord », « totalement en désaccord » et « neutre » avec le fait d'avoir apprécié le moment de la formation. Les données complètes se trouvent dans les Tableaux 9 et 10 pour les deux camps respectivement. Pour faciliter la lecture des résultats, la présentation des réponses « en accord » et « tout à fait en accord » ont été regroupés, de même que les réponses « en désaccord » et « tout à fait en désaccord ». Les réponses les plus fréquentes et celles atteignant plus de 20% des participants sont grisées pour en faciliter le repérage. Cela s'applique pour les autres tableaux utilisant la même échelle.

Tableau 9.

L'acceptabilité et l'appréciation de la formation des participants du camp #1 (N=3)

	Tout à fait en désaccord et en désaccord	Neutre	Tout à fait en accord et en accord
J'ai apprécié la formation en général.	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
J'ai apprécié l'utilisation de différents supports visuels (présentation PowerPoint, vidéo).	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
J'ai apprécié le cahier de l'apprenant (aide-mémoire des variables inclusives).	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
J'ai apprécié l'utilisation de différents moyens d'apprentissages (présentation et activité d'expérimentation).	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
J'ai apprécié l'attitude de la formatrice lors de la formation.	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
La formatrice était en mesure de répondre aux questions.	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
Le discours de la formatrice était clair et facile à comprendre.	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
J'ai apprécié le moment de la formation.	0 (0%)	1 (33,3%)	2 (66,6%)
J'ai apprécié que la formation s'offre en présentiel.	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
La durée de la formation était adéquate	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
Je considère que les informations contenues dans la formation étaient claires.	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
Je recommanderais cette formation à mes collègues du camp de jour.	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)

Tableau 10.
L'acceptabilité et l'appréciation de la formation des participants du camp #2 (N=18)

	Tout à fait en désaccord et en désaccord	Neutre	Tout à fait en accord et en accord
J'ai apprécié la formation en général.	1 (5,6%)	3 (16,7%)	14 (77,7%)
J'ai apprécié l'utilisation d'une présentation PowerPoint comme support visuel.	0 (0%)	4 (22,2%)	14 (77,7%)
J'ai apprécié l'utilisation de différents moyens d'apprentissages (enseignement magistral et questions aux participants).	1 (5,6%)	2 (11,1%)	15 (83,3%)
J'ai apprécié l'attitude de la formatrice lors de la formation.	1 (5,6%)	2 (11,1%)	15 (83,3%)
La formatrice était en mesure de répondre aux questions.	1 (5,6%)	1 (5,6%)	16 (88,9%)
Le discours de la formatrice était clair et facile à comprendre.	2 (11,1%)	1 (5,6%)	15 (83,3%)
J'ai apprécié le moment de la formation (date et heure).	4 (22,2%)	5 (27,8%)	9 (50%)
J'ai apprécié que la formation s'offre en présentiel.	1 (5,6%)	5 (27,8%)	12 (66,7%)
La durée de la formation était adéquate.	2 (11,1%)	6 (33,3%)	10 (55,6%)
Je considère que les informations contenues dans la formation étaient claires.	1 (5,6%)	2 (11,1%)	15 (83,3%)
Je recommanderais cette formation à mes collègues du camp de jour.	0 (0%)	5 (27,8%)	13 (72,2%)

En plus de cibler des aspects précis de l'acceptabilité de la formation, les participants et les gestionnaires des camps #1 et #2 ont exprimé des commentaires qui portaient sur la durée de la formation, l'ajout d'activités ou d'exercices pratiques, le lieu et le moment ciblé pour effectuer la formation.

5.2.1. Commentaires des participants du camp #1 et #2 sur l'acceptabilité de la formation

Toutes les participantes du camp #1 ont apprécié que la formation soit dynamique et entrecoupée d'activités. En ce qui concerne les améliorations, la majorité des participantes du camp #1 ont mentionné qu'il serait pertinent de diminuer la section théorique, comme les définitions des enfants vivant avec une situation de handicap, et d'avoir un plus grand moment pour discuter des stratégies ou effectuer des exercices ou des activités. Une participante du camp #1 a mentionné aussi qu'une activité bilan ou un questionnaire à la fin de la formation permettrait d'assimiler et de mettre en pratique la théorie et les stratégies vues durant la formation. Une participante a suggéré de rendre la formation obligatoire pour tous les animateurs du camp de jour. La gestionnaire du camp #1 a mentionné, suite à sa participation à la formation, qu'il serait

intéressant d'ajouter plus de pratique ou d'exercices pour mettre en action les apprentissages de la formation, ce qui rejoint les commentaires des participantes.

Pour le camp #2, huit participants sur 28 du camp #2 ont mentionné que la formation était « bien ». Deux participants ont nommé que la formation rappelait des informations importantes et pertinentes. Pour les aspects à améliorer, huit participants mentionnent que la formation devrait être plus dynamique en diminuant l'enseignement magistral et en effectuant plus que la présentation d'un diaporama à l'avant. Deux participants ont mentionné que la formation n'était pas pertinente et pas nécessaire, car ils avaient eu l'information au cours des autres formations suivies. Une participante a mentionné qu'elle n'a pas apprécié les exemples apportés par la formatrice, car ils ne s'appliquaient pas à la réalité de leur camp. Deux participants ont souhaité que la formation dure moins de 45 minutes, un autre a mentionné que la formation devrait être effectuée en début de journée. Un participant a suggéré de changer le lieu de la formation, car il était difficile de comprendre les propos de la formatrice et d'avoir un plus gros écran pour la présentation PowerPoint de la formatrice. Les trois gestionnaires du camp #2 ont aussi mentionné que la formation devrait être offerte au début de la journée.

5.3. La pertinence de la formation selon les participants

Les participants des deux camps de jour mentionnent en général que la formation est pertinente dans le cadre de leur emploi en camp de jour. La Figure 3 montre la distribution des réponses concernant la pertinence de la formation.

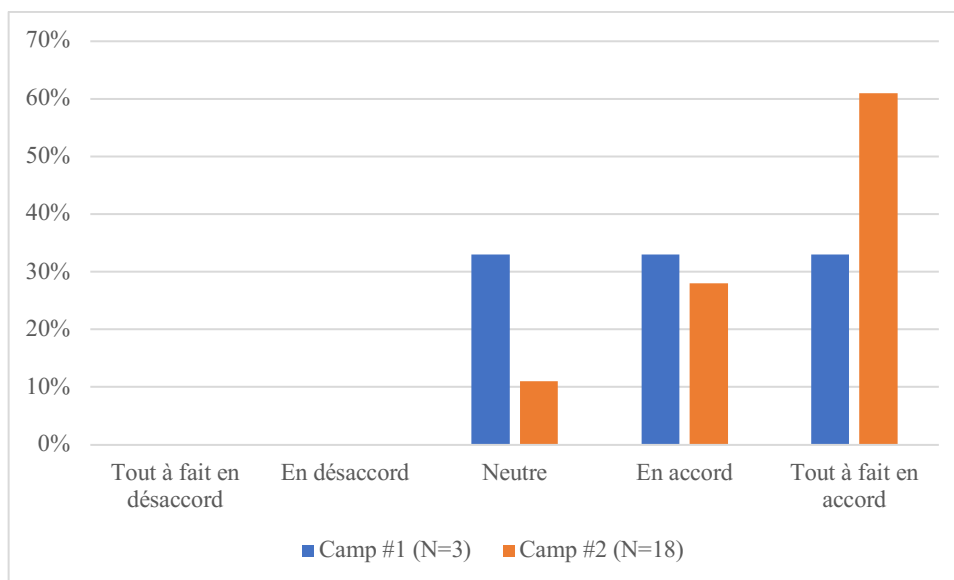


Figure 3. Réponses des participants des deux camps de jour à la question : « Je considère que la formation est pertinente avec mon emploi en lien avec le camp de jour. »

Selon les participants du camp #1, la formation est plus pertinente pour les nouveaux employés, alors que pour le camp #2, celle-ci est plus pertinente pour tous les employés du camp de jour. Les résultats complets se trouvent dans la Figure 4. Pour les prochains étés, les deux tiers des participants du camp #1 et 39% des participants du camp #2 mentionnent que la formation ne devrait pas être offerte chaque été.

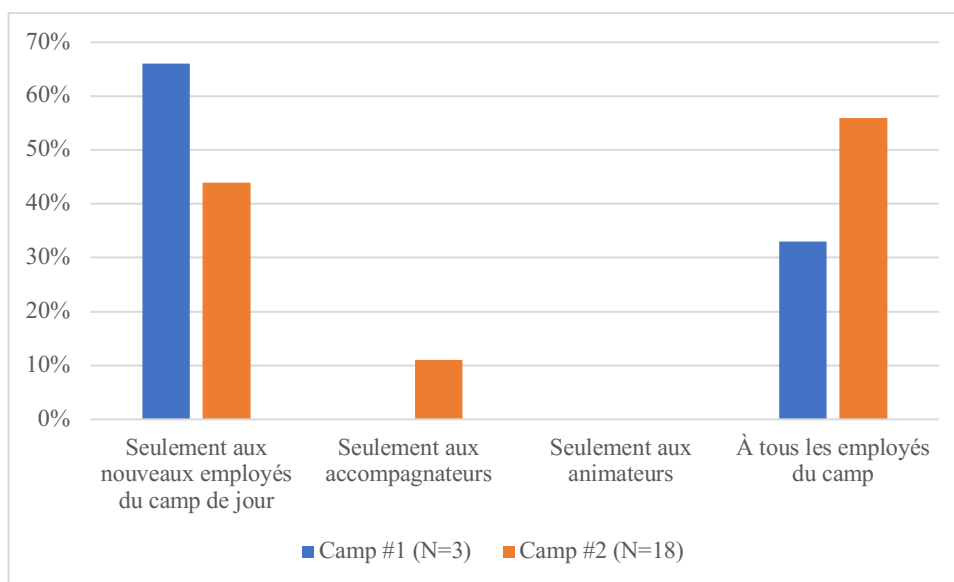


Figure 4. Réponses des participants des deux camps de jour à la question sur la population ciblée par la formation pour les prochains étés

5.3.1. Commentaires portant sur la pertinence de la formation par les participants du camp #1 et #2

Majoritairement, les commentaires ciblent la population desservie par la formation et les activités à réaliser durant la formation. Deux participantes du camp #1 ont mentionné que la formation devrait être obligatoire pour les animateurs du camp, car elle est très utile. Cinq participants du camp #2 ont mentionné que la formation pourrait être améliorée en effectuant plus de jeux, plus d'exemples et plus d'interaction pour trouver des solutions à des exemples ou des situations concrètes.

5.4. La pertinence de la formation selon les gestionnaires des deux camps

Les gestionnaires ont aussi été questionnés sur l'importance de cette formation pour eux dans leur programmation de formation pré-camp. Les résultats, disponibles dans la Figure 5, se trouvent tous en haut de 6/10 sur une échelle de 0 à 10 (0 étant « cette formation n'est pas importante dans ma planification pré camp » à 10 étant « cette formation est importante dans ma planification pré camp ») pour tous les gestionnaires de camp de jour. Par contre, pour le camp #2, il est important de mentionner qu'il est impossible de cibler s'il y a des gestionnaires qui s'occupent des camps spécialisés qui se sont prononcés sur cette question. Par conséquent, il faut observer et analyser les résultats de la Figure 5 de façon prudente.

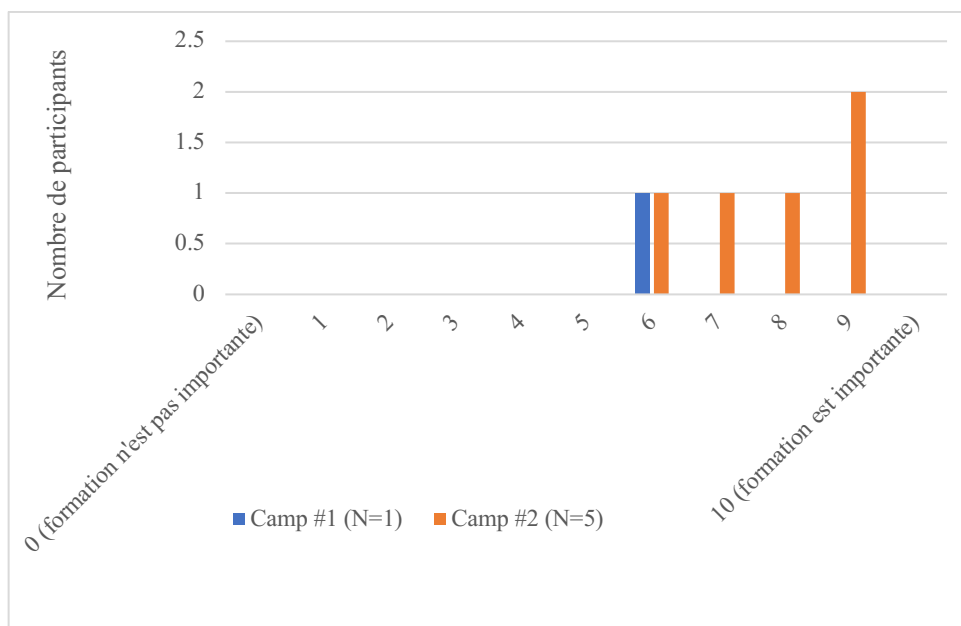


Figure 5. Réponses des gestionnaires des deux camps de jour à la question : « Selon vous, disposez de l'importance de cette formation dans votre programmation de formations pré-camp pour les employés du camp de jour (1 étant cette formation n'est pas importante pour ma programmation de formations pré-camp à 10 étant cette formation est très importante pour ma programmation de formations pré-camp). »

Les gestionnaires avaient la possibilité d'ajouter des commentaires pour appuyer leurs opinions sur la pertinence de la formation dans le questionnaire en ligne. Seulement la gestionnaire du camp #1 mentionne que la formation n'est pas pertinente pour son camp, car « le camp a déjà des mesures mises en place afin d'inclure les enfants en situation de handicap ».

5.5. Faisabilité de la formation selon la responsable des formations de l'AQLPH

Pour documenter la faisabilité de la formation au sein de l'AQLPH, voici les résultats de l'entrevue semi-dirigée avec la responsable des formations de l'AQLPH.

Lors de l'entrevue, la responsable des formations de l'AQLPH rapporte que la formation originale de Mme Laverdière d'une durée de trois heures fera partie d'un cahier d'offre de formation pour l'été prochain. Ce cahier de formation sera par la suite transmis aux instances régionales partout au Québec. Cette offre de formation contiendra des indications sur des aspects de la formation pour guider les instances régionales sur l'application de la formation dans leur région. Par exemple, l'AQLPH fixera un prix approximatif pour guider les instances régionales du

prix à charger pour les camps qui décident de réaliser la formation. Par contre, puisque chaque instance régionale est différente et que leur environnement physique et social n'est pas le même, ces indications pourront être modifiées selon leur budget. Par exemple, la responsable des formations mentionne que certaines instances ont parfois déjà accès à des lieux physiques adaptés pour les formations, du matériel pour effectuer la formation ou des formateurs au sein de l'instance régionale, ce qui vient modifier le prix de la formation, selon leurs dépenses. Aussi, les instances régionales n'ont pas d'obligation d'offrir la formation dans leur région aux camps de jour.

Par conséquent, il est difficile, voire impossible selon elle, de s'assurer que la formation soit offerte comme elle a été conçue, en raison des différences importantes entre chaque instance régionale, qui s'adapte selon son environnement social et physique.

5.6. Rencontre de suivi au cours de l'été

5.6.1. Pertinence de la rencontre de suivi

5.6.1.1. Réponse au questionnaire post formation des participants du camp de jour #1 et #2

Le graphique suivant montre l'intérêt des participants des deux camps de jour par rapport à l'ajout de cette rencontre de suivi. C'est 100% des participants du camp #1 et 61% des participants du camp #2 qui mentionnent que la formation devrait avoir une rencontre de suivi.

Puisque cette rencontre ne fait pas partie de la version initiale de la formation, les participants ont aussi été questionnés sur les buts et les objectifs qui pourraient être ciblés par cette rencontre. Les résultats montrent que 100% des participants du camp #1 et 72% des participants du camp #2 préféreraient réfléchir en groupe à des cas vécus durant le début de l'été en effectuant des liens avec la théorie vue durant la formation. Six participants du camp #2 (13%) ont répondu dans la section « autre » en mentionnant qu'ils ne voulaient pas de rencontre de suivi. Une des participantes du camp #2 a mentionné dans la section commentaire de son questionnaire : « Décidément, un suivi pendant la saison serait une excellente idée pour donner encore plus de soutien aux moniteurs et les moniteurs de la halte-garderie qui ont des enfants à besoins particuliers/besoin d'intégration ».

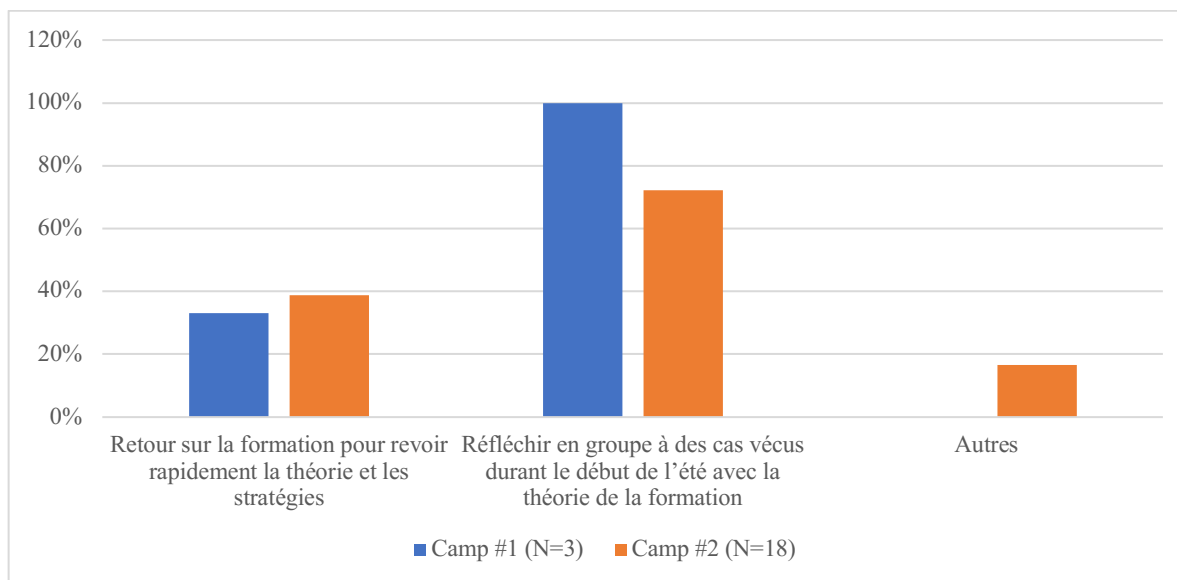


Figure 6. Réponses des participants des deux camps de jour sur le type de suivi désiré lors de la rencontre de suivi

5.6.1. Acceptabilité de la rencontre de suivi selon les participants du camp #1

Les participants de la formation du camp #1 ont participé à l'expérimentation de la rencontre de suivi trois semaines après le début du camp de jour. Par contre, seulement trois des six participants ont répondu au questionnaire en ligne pour documenter l'acceptabilité et leur appréciation de la rencontre. Malheureusement, il a été impossible de déterminer à quel type d'emploi appartiennent ces participants. Leurs commentaires sont donc rapportés à titre informatif.

L'appréciation de la rencontre de suivi de ces participants est généralement positive. Ceux-ci ont quantifié leur appréciation de la rencontre à 6/10, 7/10 et 10/10 (10 étant « j'ai beaucoup apprécié la rencontre »).

5.6.1.1. Commentaires sur la pertinence de la rencontre de suivi selon les participants du camp #1

Lors de la rencontre de suivi avec les participants du camp #1, quelques observations ont été recueillies par l'étudiante chercheuse pour documenter l'expérience. Pour débiter, il est important de rappeler que la majorité des participants qui était présente à la formation et donc, à la rencontre de suivi, était assez expérimentée. Seulement une participante débutait son premier

été en tant qu'animatrice. Lorsque l'étudiante chercheuse a questionné les participants, à savoir s'ils désiraient partager une situation difficile au niveau de l'inclusion d'un enfant, seulement la participante avec trois semaines d'expérience à l'emploi en camp de jour a répondu en discutant d'un cas plus difficile qu'elle vivait depuis le début du camp. Lors de cet échange, l'étudiante chercheuse a questionné la situation pour obtenir plus d'informations selon les sphères du MDH-PPH. De façon spontanée, les autres participants ont pris parole en mentionnant des conseils sur la situation en se basant sur leur expérience passée ou en l'encourageant simplement. Par la suite, aucun autre participant ne sentait le besoin de discuter de cas difficiles, même s'ils ont mentionné expérimenter de telles situations. Les ressources dans leur environnement (les gestionnaires de camp de jour) et leur expérience étaient suffisantes selon eux pour gérer leurs situations plus difficiles.

Suite à la rencontre, trois participantes du camp #1 ont participé au questionnaire en ligne. Elles ont été questionnées sur l'objectif le plus intéressant à cibler pour cette rencontre de suivi. Deux participants ont mentionné que discuter des cas vécus plus difficiles sur le terrain serait le plus pertinent lors de cette rencontre. La troisième participante a mentionné que de faire un retour sur la théorie et sur les stratégies vues durant la formation serait le but idéal pour la rencontre de suivi durant l'été.

5.6.2. Faisabilité de la rencontre de suivi

Comme mentionné plus haut, dans la documentation de la faisabilité de la formation lors de l'entrevue avec la responsable des formations de l'AQLPH, puisque les instances régionales sont indépendantes et qu'elles peuvent modifier la formation pour s'ajuster selon leurs ressources et selon les besoins des camps de jour de leur région, il est difficile de quantifier de façon certaine la faisabilité de la rencontre de suivi.

De plus, selon la responsable des formations de l'AQLPH, puisque certains formateurs sont engagés par l'instance régionale, il est possible que le formateur soit seulement disponible pour la période de la formation au début du camp. De plus, selon elle, effectuer la rencontre de suivi apporte des coûts plus élevés pour les camps de jour, qui ne voudront peut-être pas déboursier pour cet ajout.

5.7. Évaluation des effets chez les participants

Les prochaines sections discuteront des effets de la formation perçus par les participants. Les effets sur le développement des nouvelles connaissances pour les deux camps seront exposés. Par la suite, les résultats de la perception des effets de la formation sur l'application de stratégies au début de l'été selon les participants du camp #1 et des gestionnaires des deux camps suivront.

5.7.1. Développement de nouvelles connaissances

Pour cette section, les données recueillies dans les questionnaires pré et post formation pour les camps #1 et #2 sont mises en parallèle en vue d'observer l'évolution des participants à la suite de la formation et observer les différences entre les camps. Comme mentionné plus tôt, ces comparaisons sont démontrées à titre indicatif, car il est difficile de démontrer l'évolution ou les effets. Plus précisément, au niveau du questionnaire pré-formation, les questions portent sur la perception des participants sur leur degré de connaissances. Au niveau du questionnaire post formation, les participants ont été questionnés sur leur perception de leur degré d'apprentissage sur les différents sujets de la formation. Par conséquent, les résultats ne peuvent servir de comparaison étant donné qu'ils ne portent pas sur les mêmes concepts. De plus, la différence de contexte et de contenu théorique de la formation ne permet pas de comparer les résultats du camp #1 et du camp #2. Toutefois, ces données permettent de documenter la perception des animateurs de l'apprentissage effectué suite à la formation.

5.7.1.1. Comparaison du degré d'apprentissage effectué

La section suivante va comparer les résultats entre les questionnaires pré et post formation. Les résultats recueillis ciblent les objectifs d'apprentissages de la formation originale. Pour faciliter la lecture des résultats, les objectifs originaux de la formation ont été décomposés en trois objectifs, soit :

Objectif 1. L'animateur se familiarise avec le concept de l'inclusion ;

Objectif 2. et 3. : L'animateur se familiarise avec les besoins des enfants à besoins particuliers ou en situation de handicap ;

Objectif 4. : L'animateur explore des stratégies pour favoriser l'inclusion des enfants à besoins particuliers ou en situation de handicap.

5.7.1.2. Objectif un : Se familiariser avec le concept de l'inclusion

La Figure 7 démontre que les deux camps ont un degré différent de la perception de leur apprentissage au niveau de l'inclusion des enfants en situation de handicap. Pour le camp #1, 66,6% des participants situaient leur apprentissage sur l'inclusion à 7/10, 10 étant « beaucoup de nouvelles connaissances ». Pour le camp #2, la répartition des réponses est plus importante que le camp #1, soit entre 0/10 et 10/10.

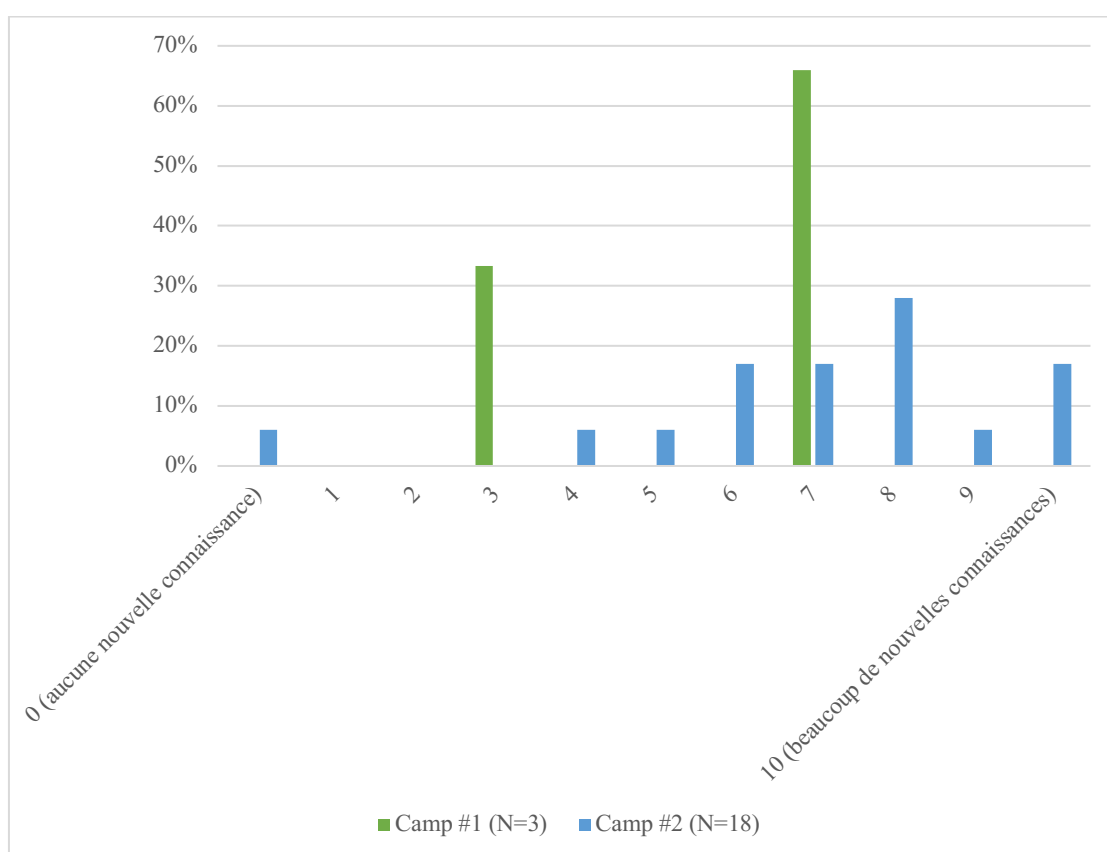


Figure 7. Réponses des participants des deux camps de jour à la question portant sur leur degré d'apprentissage sur le concept de l'inclusion suite à la formation

5.7.1.3. Objectif deux et trois : Se familiariser avec les besoins des enfants en situation de handicap

Selon la Figure 8, le niveau de connaissances avant la formation était semblable pour les trois animatrices du camp #1. Elles se situent toutes à 5/10, 10 était « un niveau important de connaissances » pour le camp #1. Les résultats sont très disparates pour le camp #2.

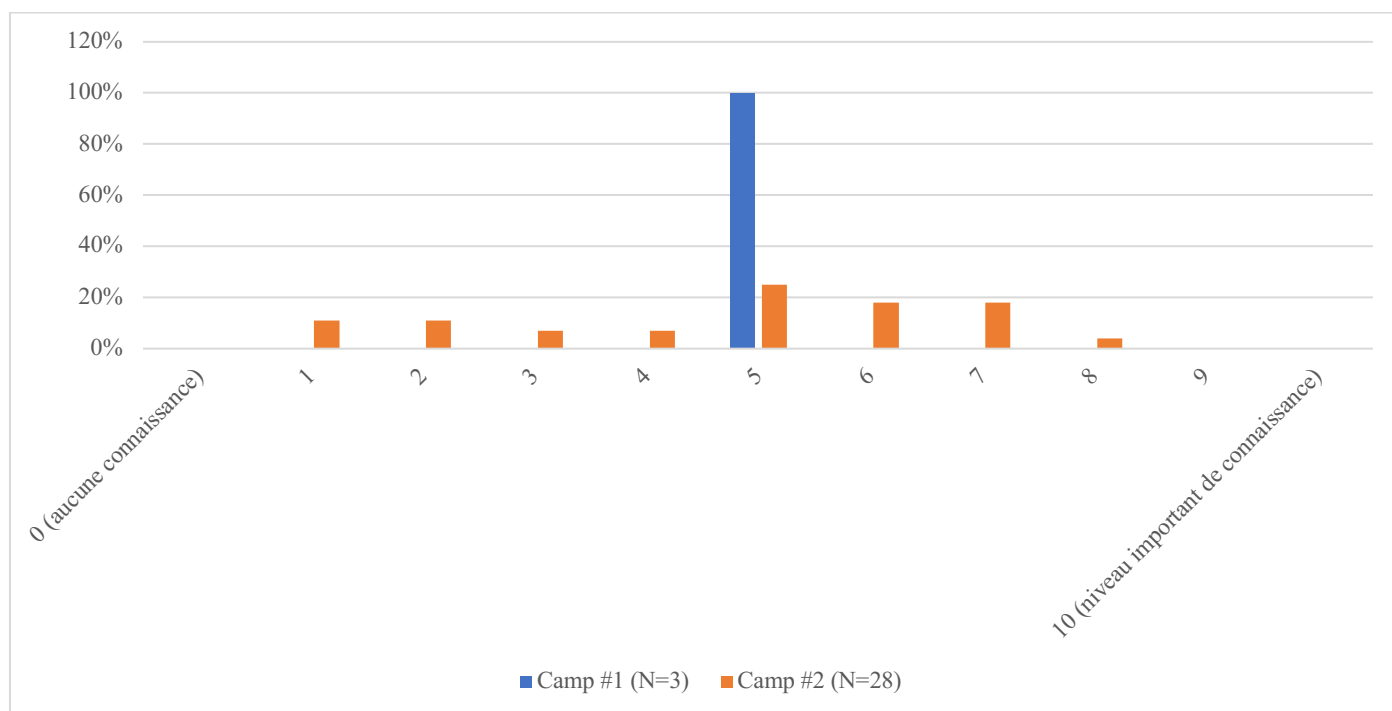


Figure 8. Réponses des participants des deux camps de jour sur le niveau de connaissances par rapport aux besoins des enfants vivant une situation de handicap avant la formation

Suite à la formation, le degré d'apprentissage perçu par les participants portant sur les besoins des enfants en situation de handicap, est différent pour les deux camps. Pour le camp #1, les résultats se trouvent entre 4/10 et 7/10, dont 10 représente « un apprentissage important ». Plus précisément, la participante ayant le plus d'expérience en camp de jour, soit cinq étés et plus, démontre le niveau d'apprentissage le moins important de son groupe, soit 4/10. Pour le camp #2, les réponses sélectionnées par les participants majoritairement au-dessus de 5/10. Les données se retrouvent dans la Figure 9.

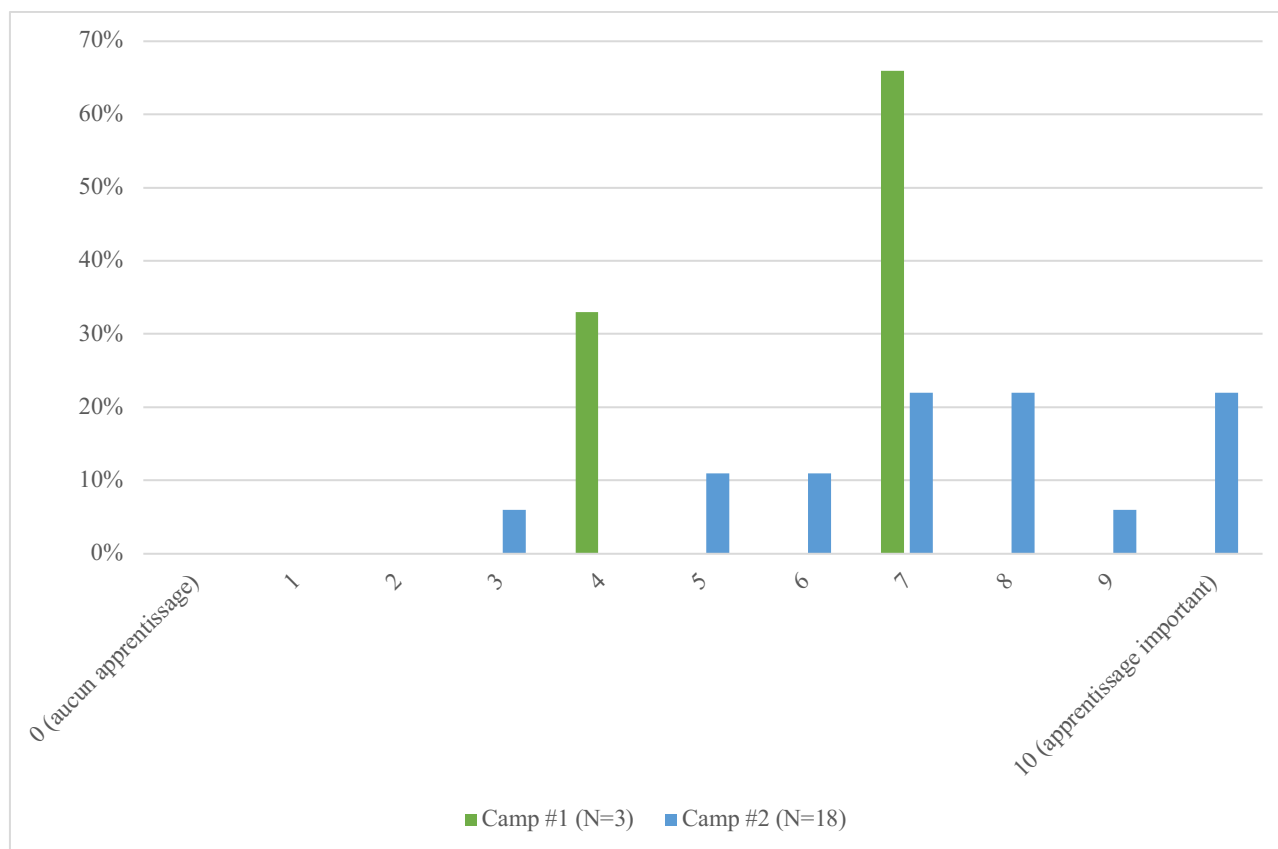


Figure 9. Réponses des participants des deux camps de jour sur leur degré d'apprentissage suite à la formation sur les besoins des enfants vivant une situation de handicap

5.7.1.4. Objectif quatre : L'exploration de stratégies à utiliser pour favoriser l'inclusion

La Figure 10 démontre le niveau de connaissance perçu avant la formation des participants envers les stratégies et les outils pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap. Le camp #1 démontre un niveau de connaissance entre 4/10 et 7/10, dont 10 signifie « un niveau important de connaissance ». Pour le camp #2, les participants ont un niveau de connaissance plus réparti. Un résultat est le même pour les deux camps de jour : aucun participant n'a sélectionné le niveau de connaissance important au-dessus de 8/10 pour les stratégies ou les outils pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap.

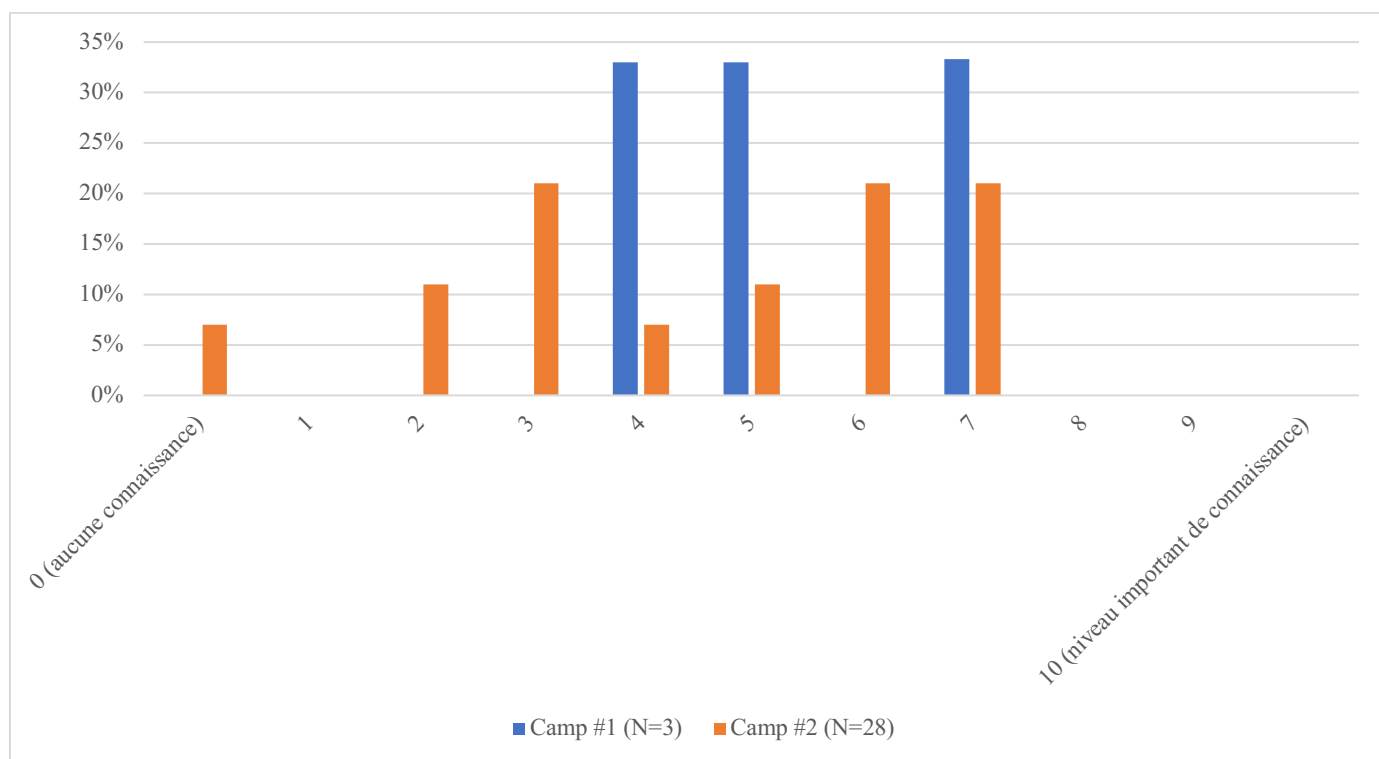


Figure 10. Réponses des participants des deux camps de jour sur leur niveau de connaissance perçu par rapport aux stratégies d'inclusion utilisées avec les enfants vivant une situation de handicap dans les activités du camp de jour avant la formation.

À la suite de la formation, le niveau d'apprentissage diffère selon les deux camps de jour. Pour le camp #1, le niveau d'apprentissage au niveau des stratégies pour favoriser l'inclusion est moyen. La majorité des résultats se trouve entre 4/10 et 6/10 pour 83% des participants du camp #1. La participante ayant nommé un niveau d'apprentissage de 4/10, soit le résultat le plus faible pour son groupe, est l'animatrice ayant cinq étés et plus d'expérience. Pour les participants du camp #2, ceux-ci démontrent un niveau d'apprentissage élevé. C'est 28% des animateurs ayant participé à la formation qui ont mentionné avoir eu un « apprentissage important », soit 10/10. La Figure 11 démontre ces résultats.

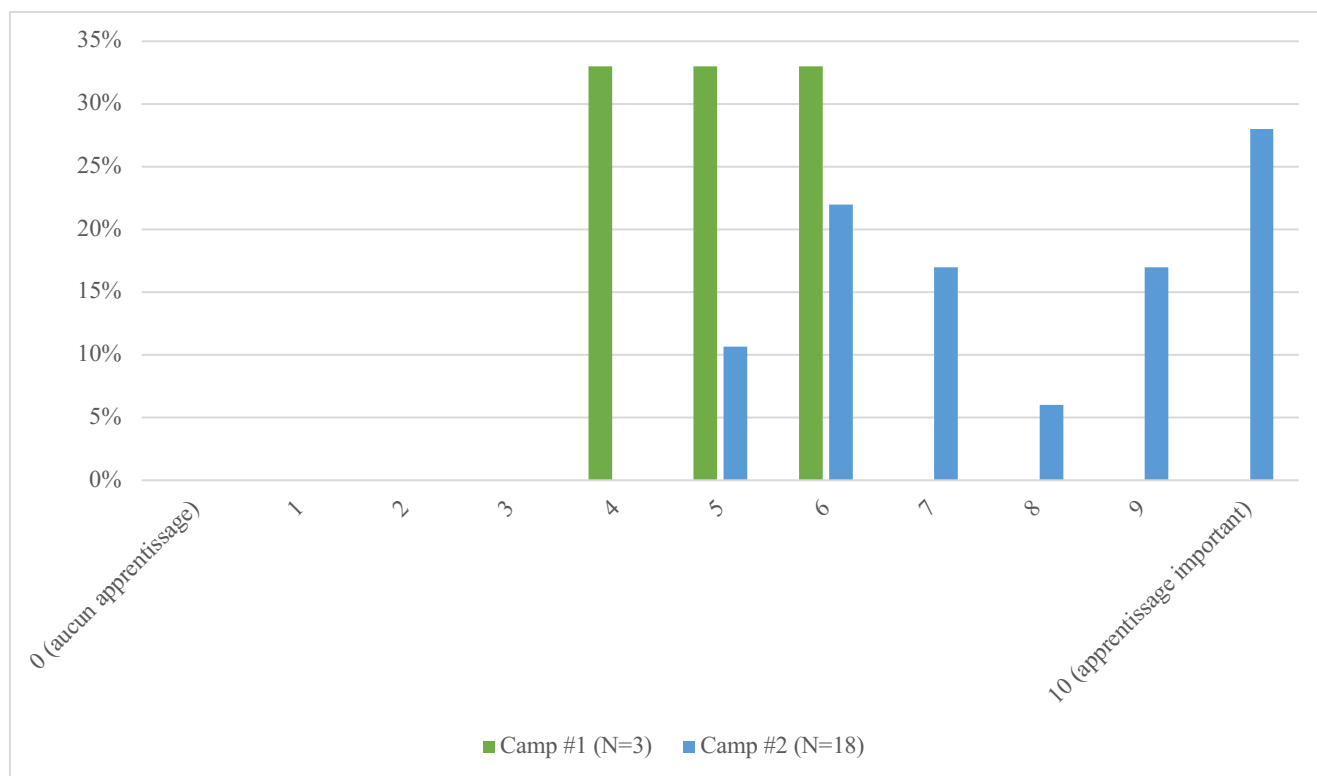


Figure 11. Réponses des participants des deux camps de jour sur leur niveau d'apprentissage perçu suite à la formation sur les stratégies pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap

5.7.1.5. La perception du niveau d'atteinte des objectifs de la formation selon les participants

Pour obtenir la perception de l'atteinte ou non des objectifs de la formation, les participants ont été invités à nommer leur perception du niveau d'atteinte de chaque objectif de la formation dans le questionnaire post formation. Les résultats se trouvent dans la Figure 12. L'objectif ayant l'atteinte la plus importante, soit « complètement atteint », pour les deux camps est l'objectif trois, soit que le participant est en mesure de nommer les bénéfices de l'inclusion en camp de jour. À titre de rappel, les objectifs de la formation sont décrits dans le tableau 11.

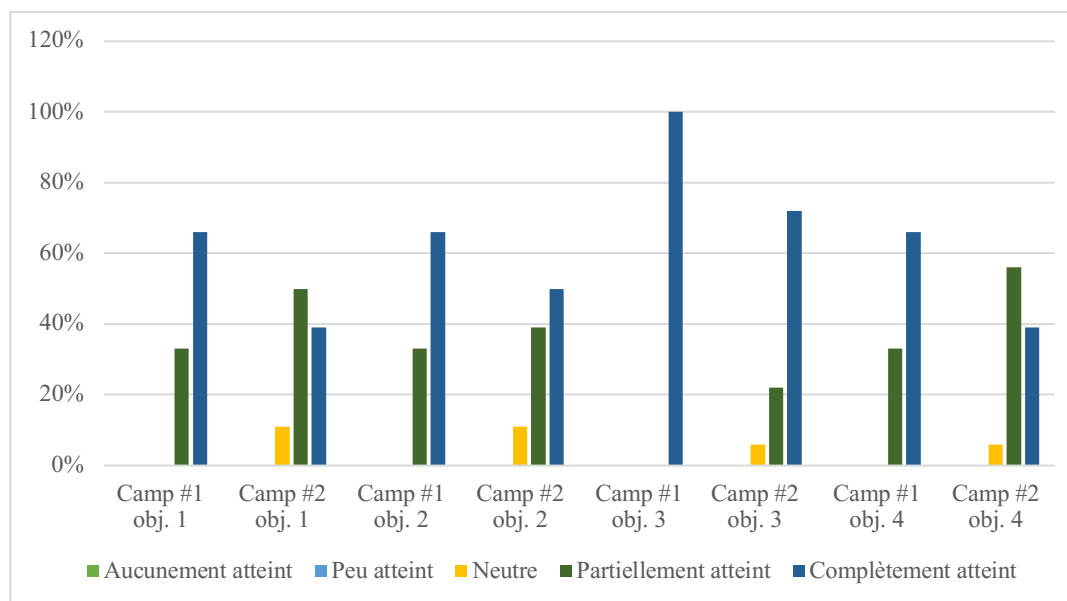


Figure 12. Perception de l'atteinte des objectifs de la formation selon les participants (camp #1 (N=3) et camp #2 (N=18))

Tableau 11.

Légende des objectifs pour la Figure 15

Obj. 1	L'animateur de camp de jour peut identifier une caractéristique individuelle chez un jeune entraînant un besoin particulier
Obj. 2	L'animateur de camp de jour comprend comment se produit une situation de handicap
Obj. 3	L'animateur de camp de jour peut expliquer les bénéfices de l'inclusion en camp de jour
Obj. 4	L'animateur de camp de jour peut mettre en application des stratégies d'adaptation de l'environnement, de l'activité ou des actions pour adopter une approche plus inclusive au camp de jour

5.7.2. Perception des effets de la formation chez les participants selon les gestionnaires de camp de jour

Les gestionnaires du camp de jour, soit la coordonnatrice du camp #1, les chefs de camp et les responsables de projet du camp #2 ont été questionnés pour obtenir leur perception de la pertinence de la formation dans leur camp. Ceux-ci pouvaient expliquer leur opinion avec une section commentaire. Les résultats sont dans le Tableau 12.

Tableau 12.
Perception des gestionnaires du camp #1 et #2 sur les effets de la formation sur l'amélioration de l'inclusion

		Camp #1 (N=1)	Camp #2 (N=5)
La formation a-t-elle contribué à l'amélioration de l'inclusion des enfants en situation de handicap?	Je ne sais pas	0 (0%)	2 (40%)
	Non, elle n'a pas contribué à l'inclusion des enfants en situation de handicap	1 (100%)	1 (20%)
	Oui, elle a contribué à l'amélioration de l'inclusion des enfants en situation de handicap	0 (0%)	2 (40%)

Ainsi, la gestionnaire du camp #1 considère que la formation n'a pas contribué à l'inclusion des enfants en situation de handicap. Pour le camp #2, comme le démontre le Tableau 12, les gestionnaires sont plus partagés sur les effets de la formation. Un des gestionnaires du camp #2 perçoit que la formation est pertinente pour son camp. Il mentionne : « En abordant ce sujet, les moniteurs et accompagnateurs y ont été conscientisés avant de débiter le travail au camp. Ils avaient donc en tête des outils pour appliquer de bonnes adaptations selon la clientèle ».

5.8. Application des stratégies vues dans la formation et ses composantes

5.8.1. Le niveau de confiance au niveau de l'application des stratégies favorisant l'inclusion

Avant d'assister à la formation, les participants ont été questionnés sur leur niveau de confiance pour utiliser les stratégies pour favoriser l'inclusion. Les participants des deux camps démontrent un niveau de confiance assez semblable, soit un niveau de confiance qui se qualifie par « parfois » (figure 13). Aucun des animateurs ayant participé à la formation n'a mentionné avoir un niveau de confiance présent en tout temps lors de l'utilisation de stratégies.

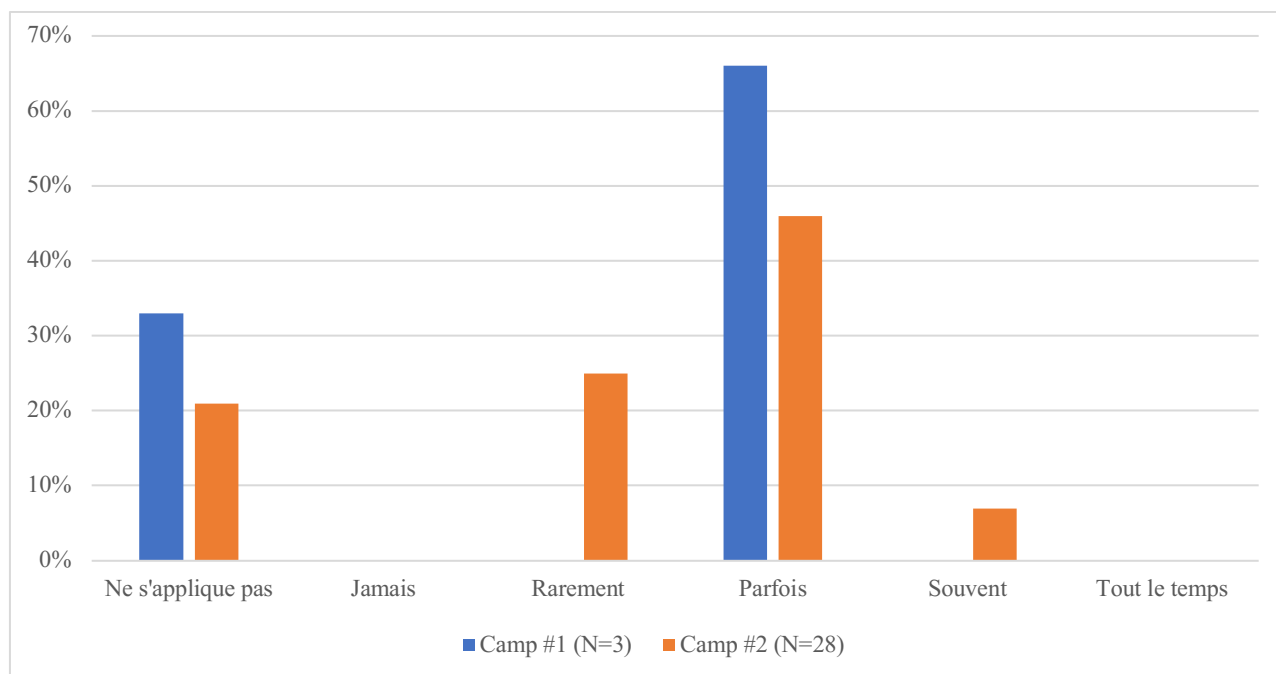


Figure 13. Réponses des participants des deux camps de jour sur le niveau de confiance pour l'utilisation de stratégies pour favoriser l'inclusion avant la formation

Suite à la formation, les participants ont été encore une fois questionnés sur leur niveau de confiance. Les deux camps démontrent une plus forte confiance (Figure 14). La personne ayant un niveau de confiance moins élevé pour le camp #1 est la participante n'ayant pas d'expérience en camp de jour. Il est important de mentionner que le type et le nombre de niveaux ne concordent pas entre la question du questionnaire pré et post formation. Il est donc impossible de les comparer.

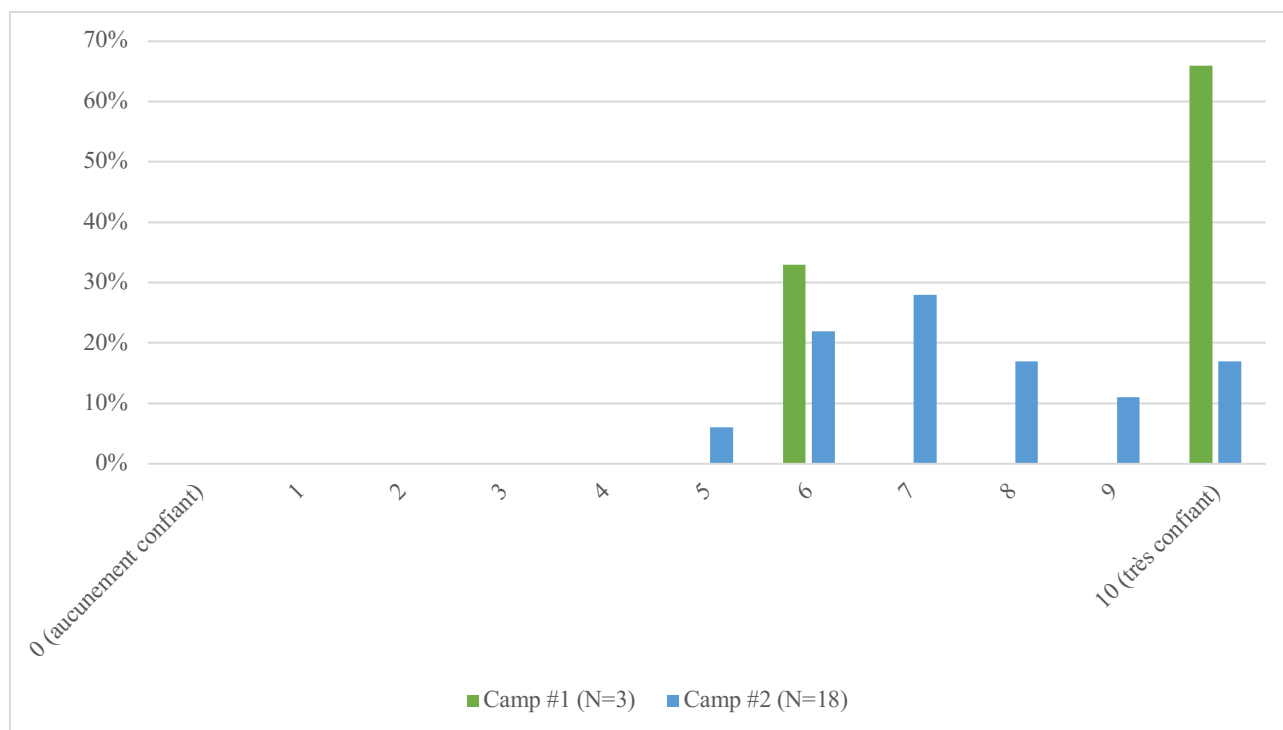


Figure 14. Réponses des participants des deux camps de jour sur le niveau de confiance en lien avec l'utilisation de stratégies pour favoriser l'inclusion dans le cadre de leur travail à la suite de la formation

Pour documenter l'application et l'utilisation des stratégies sur le terrain et des apprentissages effectués lors de la formation, les participantes du camp #1 ont été invitées à remplir un questionnaire à ce sujet à la suite de la rencontre de suivi, soit à la troisième semaine de camp. Trois participantes ont répondu au questionnaire. Par contre, il est important de mentionner qu'il est impossible de cibler le titre d'emploi de ces participantes. Il est donc important d'observer ses résultats de façon prudente.

Les trois participantes (100%) ont utilisé des stratégies apprises durant la formation lors de leurs trois premières semaines de camp. Dans la section commentaires du questionnaire, deux participantes ont mentionné avoir utilisé les « stratégies concernant les modalités d'animation et de fonctionnement ». Une des participantes a apporté un exemple concret de son utilisation :

« Récemment, j'ai fait une grosse activité qui nécessitait des déplacements et des consignes claires. Je l'ai fait dans un langage simple, que des enfants de 5-6 ans peuvent bien comprendre. Tous les enfants ont participé, car l'activité était créative et diversifiée. J'ai donné des tâches aux moniteurs et l'accompagnatrice du groupe a également participé » (Participante 1).

Les autres stratégies ciblées dans la section commentaires du questionnaire comprenaient l'utilisation des « stratégies de l'environnement humain». Une participante a écrit avoir utilisé « les forces et les caractéristiques de l'enfant (« le juste défi ») et parler de diversité dans le groupe » (participante 3). Il y a eu aussi les « applications et la documentation », la stratégie d'animation «let us play», et les « stratégies concernant la personne » qui ont été nommés par les trois participantes.

Pour décrire en détail l'application des stratégies perçues des participantes de la formation, la fréquence d'utilisation perçue par les participantes et la perception du niveau de confiance pour utiliser les stratégies vues dans la formation durant les premières semaines de camp sont démontrées dans les Figures 15 et 16. Pour la fréquence d'utilisation des stratégies, celles visant « les modalités d'animation » sont les plus utilisées par les participantes du camp #1. La stratégie « let us play » est la stratégie avec le plus de disparité au niveau de la fréquence d'utilisation entre les participantes, allant de « jamais utilisé » à « très souvent utilisé (plusieurs fois par jour) ». La stratégie avec le plus haut niveau de confiance est «les applications et la documentation». Les trois participantes ont nommé être « très confiantes » à utiliser cette stratégie.

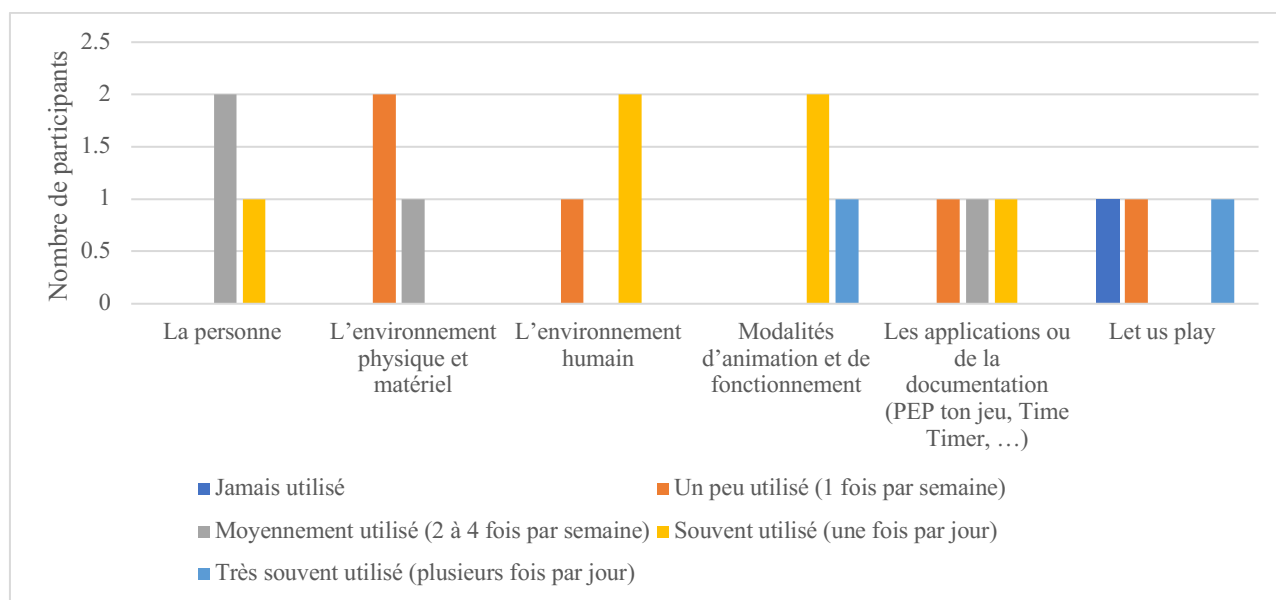


Figure 15. Fréquence d'utilisation des stratégies vues dans la formation par les participants de la formation du camp #1 durant les trois premières semaines de camp de jour (N=3)

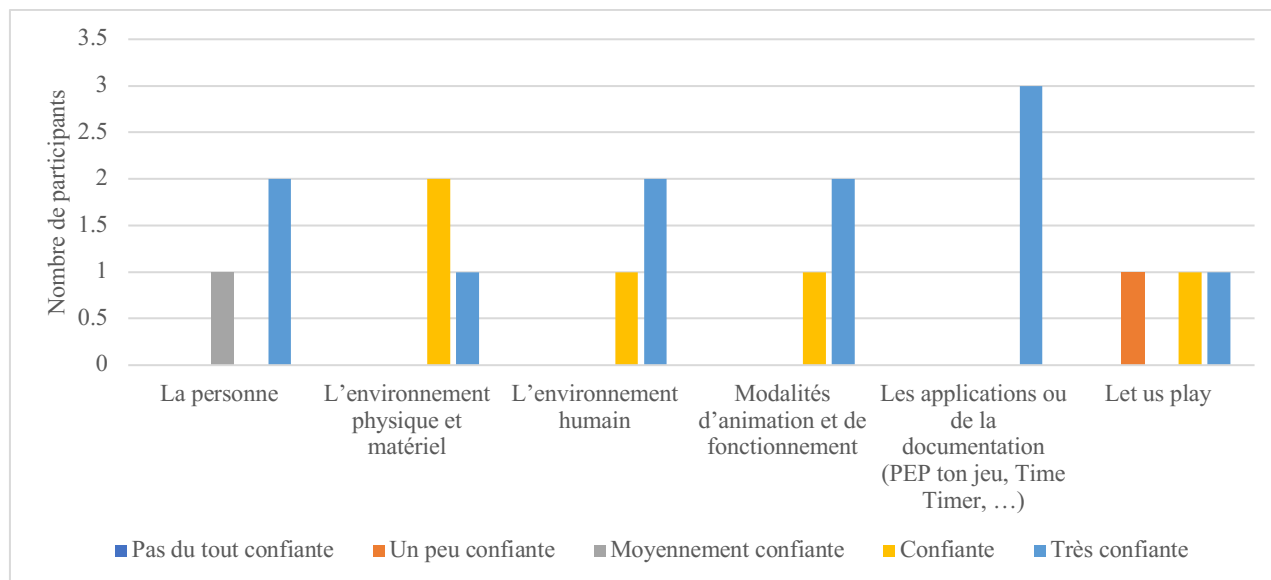


Figure 16. Niveau de confiance à utiliser les stratégies vues dans la formation par les participants de la formation du camp #1 suite aux trois premières semaines de camp de jour (N=3)

5.8.2. Perception des impacts de l'utilisation des stratégies de la formation selon les participantes du camp #1

Les trois participantes ont une perception différente de l'impact de l'utilisation des stratégies sur leur travail. Les réponses varient entre « neutre », « en accord » et « totalement en accord » à la question « je pense que mon travail en camp de jour est facilité avec les enfants en situation de handicap/enfants à besoins particuliers par ma participation à la formation. ». La participante deux a nommé dans la question « Avez-vous observé des bénéfices ou des effets positifs dans votre groupe d'enfants lorsque vous favorisez l'inclusion des enfants en situation de handicap/enfants à besoins particuliers? (Il est possible de répondre aucun) »:

« Oui, je pense qu'inclure tout le monde montre aux enfants qui ne sont pas en situation de handicap/à besoins particuliers à être plus ouverts au monde qui les entoure. Ça leur montre également que chaque personne amène quelque chose de positif en participant, à leur manière. » (Participante 2)

Une autre participante a nommé qu'«il y a moins d'interventions» à réaliser auprès des enfants comme effet positif dans le groupe lorsqu'on favorise l'inclusion. La dernière des participantes a nommé avoir observé aucun bénéfice ou effet positifs de l'inclusion chez les enfants en situation de handicap.

5.8.3. La perception de l'environnement social des participants du camp #1

Les trois participantes du camp #1 mentionnent avoir eu des encouragements de leurs collègues de travail, soit des moniteurs et de leurs chefs de camp. Les trois participantes ont aussi nommé seulement des aspects de leur environnement social comme étant des facilitateurs dans leur environnement pour les aider à appliquer des outils ou à développer de nouveaux comportements inclusifs. Deux participantes ont nommé que « les autres moniteurs » avaient été des facilitateurs importants. La deuxième participante a ciblé « l'accompagnatrice de mon école », qui « est une bonne alliée pour les interventions ».

Cette section conclut la description des résultats de l'implantation et de la perception des effets de la formation selon les participants et les gestionnaires des deux camps de jour.

6. DISCUSSION

Cette section appréciera et interprétera les résultats présentés dans la section précédente (Fortin et Gagnon, 2016). Un retour sur les objectifs et le contexte de cet essai seront présentés. Par la suite, des liens entre les résultats obtenus lors de cet essai selon les objectifs seront effectués pour approfondir la réflexion. Pour terminer, les limites et les forces de cet essai seront exposées.

6.1. Retour sur les objectifs et le contexte de cet essai

Pour commencer, cet essai est une étude préliminaire d'implantation pour effectuer l'évaluation de la formation « Mieux comprendre pour mieux agir : Formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour » au niveau de l'implantation et des effets de cette formation. Plus précisément, pour évaluer l'implantation, trois objectifs étaient ciblés :

1. Évaluer la pertinence de la formation dans un milieu de camp de jour selon les participants et les gestionnaires.
2. Évaluer l'acceptabilité de la formation selon les participants de la formation et les gestionnaires.
3. Évaluer la faisabilité de la formation dans un milieu de camp de jour selon les gestionnaires du camp et les participants de la formation.

Pour évaluer les effets de la formation chez les participants, un sous-objectif a été ciblé, soit évaluer les effets de la formation sur les connaissances des participants de la formation au sujet de l'inclusion, des situations de handicap et des besoins particuliers des enfants vivant en situation de handicap et sur l'application de stratégies d'adaptation de l'environnement, de l'activité et des actions par les participants pour favoriser l'inclusion au camp de jour des enfants en situation de handicap.

Pour répondre aux objectifs, le camp #1 a été recruté par l'étudiante-chercheuse. Par la suite, le camp #2 a été recruté par l'AQPLH, après avoir formulé une demande d'obtenir une formation sur l'inclusion à leur camp de jour.

Il est important de rappeler que les contextes et le contenu des formations pour le camp #1 et #2 sont très différents (voir Tableaux 5 et 6). En effet, au niveau du contexte, pour le camp #1,

la participation était volontaire et sans rémunération, alors que pour le camp #2, la participation était obligatoire et rémunérée. Pour le camp #2, la formation de Mme Laverdière a été raccourcie de 180 minutes à 45 minutes et a été offerte par la personne responsable des formations de l'AQLPH. La présentation exposait de la théorie en utilisant l'enseignement magistral et en posant des questions au groupe sur des exemples concrets. La taille des groupes variait beaucoup entre les deux camps, soit de six participants pour le camp #1 à entre 30 à 50 participants pour le camp #2. Plus précisément, dans les deux camps, il y avait aussi d'autres titres d'emploi présent à la formation, comme des accompagnateurs ou du personnel de la halte-garderie, dont les réponses aux différents questionnaires n'ont pas été prises en compte dans les résultats. Le lieu de formation différait beaucoup entre les deux camps. Au niveau du contenu, la formation a été offerte au camp #1 par l'étudiante-chercheuse en suivant le protocole de la créatrice de la formation, Mme Laverdière. En bref, des constats ont été mis en évidence par le fait que les formations soient très différentes. Ceci sera discuté dans les prochaines sections.

6.2. Retour sur les éléments de l'implantation

Selon Proctor et ses collaborateurs (2011), il est important de mettre en relation les concepts qui ont guidé cet essai, soit l'acceptabilité, la pertinence et la faisabilité, pour s'assurer d'une l'implantation optimale de la formation. Comme mentionné plus tôt, le contexte et le contenu de la formation du camp #1 et du camp #2 étaient très différents. Cela fait en sorte que les analyses doivent tenir compte de ces différences et que les conclusions peuvent mener vers des questionnements ou des pistes de recommandations pour les futurs étés.

6.2.1. Acceptabilité de la formation par les participants des camps #1 et #2

Au niveau de l'acceptabilité, plusieurs aspects ont influencé ce concept, comme le contenu de la formation, les participants à la formation, le moment de réalisation de la formation, la durée de la formation et le lieu de celle-ci. Ces aspects seront décrits dans les prochains paragraphes.

En général, les participants du camp #1 ont mentionné avoir apprécié la formation. Par contre, le fait qu'il y avait peu de participants à ce camp et que l'étudiante-chercheuse a donné la formation présente un certain biais.

En revanche, d'autres aspects autres que l'animation seulement, peuvent expliquer le fait que la formation a été perçue comme étant d'une longue durée par le camp #2. Quelques participants du camp #2 mentionnent que la formation pourrait être améliorée par l'ajout d'activités ou de mise en action, ce qui vient mettre en lumière l'importance de suivre le protocole de la formation originale de Mme Laverdière. En effet, la formation de Mme Laverdière contient plusieurs types d'activités pour rendre la formation dynamique et interactive, comme le visionnement de différentes vidéos, la résolution d'une situation de handicap avec des vignettes, l'expérimentation d'un bricolage avec des restrictions physiques, une mise en situation dans une journée typique en camp de jour pour appliquer les outils et des discussions en sous-groupe (Laverdière, 2021). Pour le camp #2, seulement le questionnaire en groupe sur l'inclusion des enfants en situation de handicap en début de formation a été effectué. De plus, il est important de rappeler que les activités sélectionnées par Mme Laverdière ont été réfléchies en prenant en compte la littérature scientifique et du Pentagone de l'apprentissage en perspective dynamique de Lebrun (2007), qui prend en compte les facteurs qui favorisent l'apprentissage. Par contre, malgré le fait que les activités de la formation originale de Mme Laverdière ont été réalisées pour le camp #1, les participants demandaient encore plus d'activités et d'expérimentation. Ce type de commentaire montre que la réalité au niveau des formations dans les camps de jour est différente et propre à ce milieu. En prenant l'exemple du DAFA, la formation la plus connue et qui est spécifique pour les camps de jour, celle-ci comprend une partie théorique de 33 heures et une formation pratique de 35 heures (Daniau, 2021). Par conséquent, cette formation pratique représente plus de 50% de la formation, ce qui n'était pas le cas des formations reçus dans le cadre cet essai pour les camps #1 et #2. Cet aspect est renforcé par le fait que la formation pour le camp #1 a été offerte en suivant le protocole de Mme Laverdière, qui comprend le visionnement de quelques vidéos et l'expérimentation d'une activité en vivant une situation de handicap, et que certains participants désiraient avoir plus d'activités et diminuer la théorie offerte. Cependant, ce type de raisonnement apporte certains questionnements : Où faut-il trancher la ligne entre le temps de théorie et de pratique? Est-ce optimal de diminuer le temps de théorie pour effectuer plus d'activités et de mise en pratique? Comment les participants pourront mettre en pratique la théorie vue dans la formation si elle est de plus courte durée? Ceci devrait être évalué et réfléchi dans le futur.

Un participant mentionne qu'il serait intéressant d'effectuer plus de vignettes cliniques sur des cas réels d'animateurs qui ont des difficultés à favoriser l'inclusion pour mettre en pratique la théorie vue dans la formation. Cette idée est très intéressante, mais une autre participante appuie le fait que le choix des vignettes devra être ajusté et réfléchi avant chaque formation pour s'appuyer sur le contexte, le personnel et l'environnement physique et institutionnel spécifique du camp. Dans le camp #2, une participante n'a pas apprécié que les exemples de la formation ne s'appliquent pas au niveau de son camp. Il est donc important de cibler des exemples qui pourront s'appliquer au camp de jour qui reçoit la formation, autant au niveau des cas présentés (par exemple, au niveau des diagnostics et des types de situations de handicap), l'environnement humain (par exemple, le nombre de participants par groupe, le personnel disponible pour l'animateur), de l'environnement institutionnel (par exemple, au niveau des règlements du camp de jour, le fonctionnement du programme d'accompagnement) et l'environnement physique (par exemple, les lieux physiques du camp de jour, le matériel disponible pour les animateurs ou en prenant en compte le budget du camp pour acheter du matériel).

Un autre aspect à prendre en compte pour favoriser l'acceptabilité de la formation est au niveau des critères d'inclusion et d'exclusion des participants qui effectueront la formation. En effet, la participante du camp #1, qui avait cinq ans et plus d'expérience, mentionnait qu'elle connaissait la majorité des sujets abordés dans la formation. Ce commentaire démontre qu'il est important de mettre en place des critères pour cibler les participants qui effectueront la formation. Par conséquent, peut-être que la formation pourrait s'adresser seulement aux nouveaux animateurs du camp de jour ou de la halte-garderie/service de garde? Ou aux animateurs qui sont étudiants au niveau de l'école secondaire? Ceci sera à explorer dans une future recherche pour confirmer ses questionnements.

Un aspect qui est mis en lumière par les réponses du questionnaire post formation des camps #1 et #2 est le moment de réalisation de la formation. En effet, les moments des deux formations ont été l'aspect le moins apprécié pour les camps #1 et #2, malgré le fait que la formation a eu lieu le soir pour le camp #1 et à la fin d'une journée de formation pré camp durant la fin de semaine pour le camp #2. Par contre, il est important de prendre en compte la réalité des camps de jour. En effet, puisque 36,5% des employés sont âgés de moins de 18 ans (Thibault,

2007), ceux-ci fréquentent majoritairement encore l'école secondaire. Par conséquent, ceux-ci terminent leur fréquentation scolaire en même temps celle des enfants du primaire, soit vers la fin du mois de juin. De plus, pour accommoder les parents (Thibault, 2007), les camps de jour ouvrent souvent leur porte quelques jours après la fin des classes, ce qui ne laisse pas beaucoup de temps pour les camps pour organiser les formations, qui doivent être d'une durée d'entre 10 à 40 heures selon le niveau d'expérience de l'employé (ACQ et AQLM, 2020). En conclusion, malgré la réalité, les résultats mettent en évidence l'importance de choisir un moment opportun pour effectuer ce type de formation, comme au début de la journée d'une formation de fin de semaine, comme mentionné par des gestionnaires et des participants du camp #2.

Lors de l'analyse des résultats, la durée de la formation est mise en évidence par la différence des formations des camps #1 et #2. En effet, pour le camp #2, un participant a mentionné que la formation devrait être d'une durée plus courte que 45 minutes, ce qui est déjà seulement environ 25% de la durée de la formation originale de Mme Laverdière. Ce commentaire peut être triangulé avec les commentaires d'autres participants du camp #2, qui mentionnaient que la formation pourrait être plus dynamique. Malgré ces commentaires en lien avec l'animation, il est important de mentionner qu'il est difficile de comparer directement les formations des camps #1 et #2 en lien avec l'animation, car les animatrices sont différentes et le contexte de la formation n'était pas le même.

Un constat qui émerge par le fait que les formations du camp #1 et #2 étaient différentes est l'endroit de la formation. Pour le camp #2, qui avait lieu dans un gymnase, un participant a mentionné qu'il avait de la difficulté à comprendre le discours de la formatrice. Ce type de commentaire n'a pas été nommé dans le camp #1, alors que la formation avait lieu dans une salle qui peut être utilisée pour des conférences ou des formations. Il y avait donc présence de chaises confortables et de grandes tables pour permettre la prise de note. Il y avait aussi la présence d'un projecteur et d'une toile, ce qui permettait de bien voir le support visuel de la formation. Des haut-parleurs étaient installés dans la salle, ce qui permettait l'écoute des vidéos prévus dans la formation. Le commentaire du participant du camp #2 démontre l'importance de cibler un endroit calme et contenant le matériel adéquat pour rendre confortables les participants, pour permettre aux participants de prendre des notes lors de la formation et du matériel informatique pour le

visionnement de vidéos ou pour la présentation visuelle de la formation. L'observation soulevée dans le camp #2 au niveau de l'environnement de la formation apporte un questionnement : est-ce que des recommandations au niveau de l'organisation des formations, plus précisément, au niveau de l'organisation de l'environnement physique, sont proposées aux camps de jour pour accompagner les gestionnaires de camp? En effet, aucune recommandation entourant la formation n'est mentionnée dans le cadre de référence de l'ACQ (ACQ et AQLM, 2020). Dans ce cadre de référence, la seule recommandation qui cible le lieu de formation mentionne, d'idéalement, qu'un minimum de 10 heures de formation au niveau du « programme de formation pour le personnel d'animation d'un camp de jour » doit être réalisé sur le site du camp de jour (ACQ et AQLM, 2020, p. 28), qui sont souvent des écoles ou des salles municipales. Il serait donc important que les instances régionales de l'AQLPH s'assurent d'avoir un endroit calme et adéquat pour la formation avec le matériel requis (comme un projecteur et un haut-parleur) lorsque la formation est réservée par un camp de jour.

Même si l'acceptabilité des participants est très importante, il est aussi primordial de prendre en compte aussi l'acceptabilité des gestionnaires, car c'est eux qui décideront ou non d'effectuer la formation dans leur camp. Par contre, cet aspect n'a pas été documenté dans cet essai. L'acceptabilité chez les gestionnaires de camp de jour sera donc un aspect à documenter dans les prochaines années au cours d'une prochaine recherche sur le sujet.

En conclusion, cette section démontre qu'il est important de prendre en compte plusieurs aspects lors de l'organisation de la formation, comme le lieu, le moment de la formation, la durée et le contenu de la formation, le matériel utilisé et la connaissance et la sélection des participants qui recevront la formation.

6.2.2. Pertinence de la formation par les participants et les gestionnaires des deux camps de jour

La pertinence de la formation a été documentée au niveau des participants des camps #1 et #2 et elle diffère selon les deux camps. En effet, certains participants mentionnaient avoir déjà vu une majorité de cette théorie avant, alors que d'autres non. Aussi, pour certains gestionnaires,

la formation n'était pas pertinente pour leur camp de jour. Ceci démontre la différence en lien avec les formations pour les camps de jour, car aucune norme ou balise n'est émise par le gouvernement pour les formations en camp de jour (Thibault, 2010). Cet aspect et les résultats de cet essai mettent en évidence l'importance de se renseigner sur le fonctionnement du camp de jour qui décide d'effectuer la formation et de se renseigner sur les participants. En effet, il est important de savoir quelles sont les formations prévues en pré-camp pour ce camp de jour pour cibler les besoins de formation du camp en termes d'inclusion. Par le biais de cette évaluation, l'instance régionale de l'AQLPH et les gestionnaires du camp pourront cibler ensemble si la formation est pertinente ou non pour le camp de jour. Cette évaluation pourrait s'effectuer par la complétion d'un questionnaire et, par la suite, d'une discussion téléphonique pour obtenir toutes les informations et déterminer de la pertinence de la formation. Par la suite, selon les besoins du camp, le formateur pourrait effectuer la formation, mais prendre plus de temps pour les sections de la formation qui sont moins connues des participants du camp de jour. Ceci viendrait améliorer la pertinence de la formation autant pour les participants que les gestionnaires de camp.

6.2.3. Faisabilité de la formation avec la responsable de l'AQLPH

Suite à la rencontre avec la personne responsable des formations de l'AQLPH, il apparaît que la faisabilité est le concept qui est le plus difficile de prévoir et de planifier à l'avance avec le mode de fonctionnement actuel de l'AQLPH au niveau des formations. En effet, puisque chaque instance régionale de cet organisme est indépendante, il est difficile, voire impossible, de s'assurer que la formation soit offerte dans toutes les instances régionales et de la même façon. Par contre, la différence des formations offertes dans les camps #1 #2 permet de faire des constats sur des aspects importants à prendre en compte au niveau de la faisabilité.

Pour débiter, lors de l'élaboration du protocole de cet essai, il n'était pas prévu de faire une formation d'une durée plus courte que 180 minutes. Par contre, le camp #2 a communiqué avec l'AQLPH pour obtenir une formation d'une durée de seulement 45 minutes sur l'inclusion. Pour répondre au besoin du camp de jour, cette demande d'accommodement a été acceptée pour répondre à leur mission, qui est la promotion et au développement du loisir des personnes handicapées (AQLPH, s.d.-a). En effet, l'organisation tente de répondre aux besoins de formation en respectant les demandes du camp de jour, qui est un organisme qui offre des services aux personnes handicapées. Par contre, en répondant à cette demande, les activités prévues dans la

formation de Mme Laverdière n'ont pas été effectuées. Il est important de mentionner que la formation est offerte et dispensée par l'AQLPH et, plus précisément, par ses instances régionales. Par conséquent, plusieurs personnes peuvent avoir accès au matériel et au contenu de la formation. En d'autres mots, il y a plusieurs niveaux décisionnels à l'AQLPH et dans les instances régionales, ce qui augmente le risque que la formation soit dénaturée et altérée. En effet, le matériel de la formation passe de l'AQLPH, ensuite aux personnels des instances régionales et, dans certains cas, dans les mains d'un formateur externe à l'AQLPH. Ceci apporte le fait que le matériel de la formation peut être utilisé de façon partielle par différentes personnes. Malgré le fait qu'une discussion sur ce sujet a eu lieu avec la responsable des formations pour l'informer de ce risque de dénaturation de la formation, ce type d'organisation par l'AQLPH ne permet pas de s'assurer que le matériel créé par Mme Laverdière sera utilisé de façon complète tous les étés.

Dans un autre ordre d'idée, il est important de revenir sur la méthodologie derrière la création de la formation. La formation créée par Mme Laverdière a été basée en prenant en compte plusieurs modèles théoriques et en effectuant une recension de la littérature scientifique (Laverdière, 2021). De plus, les commentaires des participants du camp #2 mettent en lumière que la formation devrait avoir plus d'activité et d'interaction, ce qui est le cas dans la formation complète de Mme Laverdière. Comme mentionné plus tôt, les activités et la mise en action sont une partie importante des formations en camp de jour (Daniau, 2021). Par conséquent, cet essai amène à faire le constat que la formation de Mme Laverdière semble mieux correspondre aux besoins mentionnés par les participants des camps #1 et #2. En d'autres mots, le fait d'effectuer partiellement la formation, d'utiliser seulement certaines parties ou de raccourcir la durée de la formation ne permet pas de s'assurer que les objectifs ciblés par la formation seront répondus et peuvent avoir un impact sur l'acceptabilité de la formation. Pour appuyer cette opinion, le fait d'effectuer la formation en entier permet de s'assurer de respecter la vision et la réflexion de la créatrice lors de l'élaboration de la formation avec les activités et la théorie de la formation. Ce qui ne veut pas dire que des adaptations peuvent être faites, comme mentionné précédemment, tout en respectant l'esprit de la formation.

Dans un autre ordre d'idée, les formateurs qui effectueront la formation sont d'autres acteurs à prendre en compte avec cette formation. Les formateurs pourront soit être des employés

des instances régionales ou des formateurs engagés par le biais d'un contrat. Par conséquent, puisqu'il n'y a pas de balises claires au niveau des formateurs qui offriront la formation aux camps de jour, il est impossible de s'assurer de leur niveau de connaissance de la théorie contenue dans la formation que les formateurs vont transmettre aux participants.

Puisque la formation a été créée par une étudiante en ergothérapie, il serait pertinent que la formation soit offerte par des ergothérapeutes ou des étudiants en ergothérapie qui ont de l'expérience en camp de jour. Ceux-ci sont en mesure de transmettre et d'adapter leurs connaissances acquises lors de leurs études universitaires sur le développement de l'enfant et l'adaptation des occupations aux participants. En effet, adapter son discours est une compétence que l'ergothérapeute doit acquérir au cours de son parcours scolaire. Selon le référentiel des compétences de l'Association canadienne des ergothérapeutes, l'ergothérapeute doit « établir un dialogue efficace » (Association canadienne des ergothérapeutes, 2012, p. 8), ce qui se traduit par la transmission des connaissances théoriques complexes par l'utilisation d'un langage simple qui est compris par le client devant nous, soit les participants de la formation dans ce cas.

En conclusion, un questionnement reste au niveau de l'offre de la formation pour l'avenir: comment s'assurer que la transmission de la valeur de l'inclusion soit transmise par la formation au cours des prochains étés? Quels sont les éléments essentiels de la formation et qui permettent d'atteindre les objectifs? Comment s'assurer que des améliorations sont effectuées sur la formation tout en respectant le travail et la réflexion de Mme Laverdière? Ceci sera à approfondir dans le futur.

Suite aux résultats obtenus lors de cet essai, il est possible de cibler des tâches qui faciliteront le travail des instances régionales qui désirent offrir la formation pour les camps de jour de leur région. Les suggestions seront décrites dans la section suivante.

6.2.4. Recommandations pour les implantations futures de la formation

En sélectionnant des recommandations concrètes pour chaque concept de Proctor et ses collaborateurs (2011) et en ciblant des acteurs précis, il est possible d'améliorer l'implantation de

la formation (Bartholomew Eldredge et al., 2016). Les recommandations se retrouvent dans le Tableau 13.

Tableau 13.

Recommandations basées sur les résultats de cet essai pour la formation pour favoriser l'acceptabilité, la pertinence et la faisabilité de la formation

Concepts de l'implantation	Recommandations basées sur les résultats de cet essai	Moyens
Acceptabilité	Horaire : Cibler un moment adéquat pour effectuer la formation.	Effectuer la formation en début de journée de formation.
	Lieu : Sélectionner un local calme, d'une grandeur proportionnelle aux nombres de participants.	Sélectionner un local assez grand pour permettre aux participants de s'asseoir et d'être confortables. La salle peut être une classe d'école secondaire ou un local à multivocation de la municipalité, par exemple.
	Taille du groupe : Effectuer la formation avec de petits groupes.	Maximum 20 participants par formation pour favoriser l'interaction avec le formateur et les participants et entre les participants.
	Contenu : Effectuer plusieurs exercices, des mises en situation et apporter plus d'exemples concrets en lien avec la réalité du camp.	Avant la formation, questionner les gestionnaires sur le portrait des enfants qu'ils accueillent dans leur camp et les difficultés qu'ils ont vécues dans le passé en lien avec l'inclusion pour cibler des exemples qui viennent rejoindre la réalité du camp. Ajouter des mises en situation à l'avant avec les participants (de type pièce de théâtre). Ajouter des cas réels à résoudre en sous-groupe. Ajouter une activité bilan, comme un questionnaire papier ou un cas réel complexe à résoudre pour mettre en pratique toutes les stratégies vues durant la formation.
Pertinence	S'informer des besoins : Questionner les gestionnaires et les participants sur leurs attentes en lien avec la formation et leurs besoins de formation en termes d'inclusion. Questionner les participants sur leur expérience en camp de jour et avec les enfants vivant en situation de handicap.	Création d'un questionnaire en ligne à faire remplir avant la formation par les gestionnaires de camp et les participants pour documenter leurs besoins et leurs attentes pour améliorer la pertinence de la formation et mettre l'accent sur les sections de la formation qui répondent aux besoins et aux attentes des gestionnaires et des participants. Ce questionnaire permet d'obtenir un portrait des participants que le formateur a devant lui pour sélectionner des exemples pertinents lors de la formation.
	Adapter aux besoins : Création de différents niveaux de formation.	Ajouter des niveaux de formation différents selon l'expérience de travail en camp de jour, le domaine d'études scolaire, le titre d'emploi du participant et le type de camp de jour dans lequel il travaille. Ceci pourrait être réalisé dans le futur.
Faisabilité	Planification pré-camp : Suivre un horaire détaillé pour prendre contact avec les acteurs concernés pour s'assurer de pouvoir insérer la formation lors de la planification des formations pré camp des gestionnaires de camp de jour.	Par la responsable des formations de l'AQLPH, il sera important de remettre toutes les informations et le contenu de la formation au mois de mars aux différentes instances régionales. Création d'un message sur la page Facebook de l'organisation vers le mois d'avril pour inviter les gestionnaires à choisir cette formation et à communiquer avec leur instance régionale directement pour souligner leur intérêt. Cibler une période durant le mois de mars pour que les instances régionales s'approprient le contenu de la formation pour pouvoir en discuter avec les gestionnaires de camp intéressé et pour permettre à l'instance régionale de cibler si la formation est pertinente ou non pour le camp.

Malgré le fait que l'implantation est une grande partie d'une formation, il est important de discuter des effets de la formation sur les participants pour déterminer comment la formation atteint ses objectifs. Ceci sera discuté dans les prochaines sections.

6.3. Les effets de la formation sur les participants

Dans le cadre de cet essai, il a été impossible de comparer les résultats des questionnaires pré et post formation, car certaines questions ne sont pas identiques. Par contre, il est possible d'observer les résultats de façon prudente et en prenant en compte les contextes de formation, qui sont très différents entre les camps #1 et #2.

Comme mentionné précédemment, pour atteindre l'inclusion, selon Bricker (2000, cité dans Laverdière, 2021), il faut trois conditions, soit avoir une attitude et les croyances favorables en lien avec l'inclusion du participant, avoir des connaissances et avoir des habiletés en lien avec l'inclusion du participant et un environnement et des ressources qui supportent les deux autres points. Chaque condition sera documentée avec les résultats de l'étude dans les prochains paragraphes.

Avant la formation, les participants démontraient un intérêt important envers l'inclusion. Il faut prendre en compte le contexte des formations des camps #1 et #2 pour soulever une hypothèse. En effet, puisque la présence des participants du camp #1 à la formation était facultative et sans rémunération et avec les résultats du questionnaire, il est possible de présumer que ceux-ci avaient un intérêt fort et une attitude positive en lien avec l'inclusion. Les participants du camp #2 étaient dans l'obligation d'assister à la formation et étaient rémunérés, ce qui démontre des aspects de motivations externes. En effet, en comparant les résultats des deux camps, le type de motivation est différent, ce qui peut avoir un impact sur les effets de la formation de plusieurs façons.

Il est important de discuter du niveau de connaissances des participants, qui se trouve à être la deuxième condition pour atteindre l'inclusion selon Bricker (2000). Selon les résultats, les participants des deux camps de jour, soit le camp #1 et #2 perçoivent avoir appris sur les différents sujets prévus dans la formation. Par contre, puisque la formation a été offerte au travers d'autres formations de camp de jour, qui pouvait porter parfois sur l'inclusion et des stratégies concrètes et

qu'aucun groupe contrôle n'a été documenté, il est difficile, voire impossible de statuer que c'est la formation directement qui a eu les effets soulevés dans les résultats. De plus, une bonne proportion des participants du camp #2 avait quelques années d'expérience à l'emploi dans les camps de jour, ce qui apporte qu'ils ont plusieurs années de formation. Par contre, malgré tous ces biais, il est intéressant de soulever que les participants ont tout de même perçu avoir appris sur le concept de l'inclusion et les stratégies pour favoriser l'inclusion chez les enfants vivant en situation de handicap et qu'ils associent leurs apprentissages avec leur participation à cette formation.

Pour s'assurer de confirmer la présence ou non des effets sur le travail des participants en camp de jour, il sera important d'effectuer une autre recherche. Comment les observations seront-elles effectuées chez les participants pour ne pas influencer leurs comportements? Ceci sera un des aspects de la méthode d'une recherche à réfléchir attentivement dans le futur.

Un autre aspect intéressant à questionner qui peut avoir un impact sur les effets est le contexte de la formation. En effet, puisque les camps #1 et #2 ont eu des contextes de formation très différents, autant au niveau du moment de la formation, que de la rémunération que de l'environnement physique, plusieurs questions peuvent être soulevées : Est-ce que le fait d'avoir un environnement confortable et propice à l'apprentissage favorise les apprentissages et, par conséquent, les effets de la formation? Comment la rémunération et le moment de la formation peuvent-ils avoir un impact sur l'attitude et les apprentissages effectués lors de la formation? Par conséquent, le contexte de la formation sera à considérer lors de futures recherches sur les effets de cette formation.

Le contenu des formations entre les camps #1 et #2 qui différaient a fait émerger un autre aspect important à discuter, soit le fait que les roues des variables inclusives présentées dans les deux formations n'étaient pas identiques. Pour le camp #1, les variables de la roue ciblaient la planification d'activités inclusives, alors que la formation pour le camp #2 contenait les variables de la roue à utiliser au niveau de l'adaptation d'activité (Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées, s.d.-c). Il serait pertinent de modifier la formation pour ajouter les variables de la roue qui ciblent l'adaptation d'activités pour les rendre inclusives pour tous. Cette modification viendrait rejoindre l'objectif 2.1., soit « Explorer l'application de stratégies pour favoriser l'inclusion de tous les jeunes au camp de jour. ». Ce changement pourra être réalisé, car

la formatrice qui a développé la formation a été questionnée à ce sujet et est en accord que cette amélioration à la formation soit effectuée (M. Laverdière, communication personnelle, 13 juillet 2022).

La troisième condition pour favoriser l'inclusion selon Bricker (2000) cible l'environnement et les ressources du participant. Pour débiter, l'environnement social du participant inclut les gestionnaires. Ces acteurs étaient au départ assez favorable avec une formation sur le concept de l'inclusion, car le camp #1 a accepté de participer à cet essai et le camp #2 a effectué une demande pour obtenir une formation sur le concept de l'inclusion.

Au niveau de la perception du soutien de l'environnement social des participantes du camp #1, celles-ci ont nommé avoir du support des autres animateurs, des accompagnateurs et de l'équipe de gestion, ce qui vient remplir la dernière condition pour favoriser l'inclusion. De plus, celles-ci ont nommé seulement leur environnement social comme étant un aspect facilitant pour favoriser l'inclusion. Plus précisément, pour les ressources matérielles, selon les participants, le matériel et l'environnement physique sont des aspects qui ne sont pas soutenant pour favoriser l'inclusion pour une participante (33,3%) du camp #1 et quatre participants (22,2%) du camp #2. En effet, cette perception du support inefficace de l'environnement physique et du matériel était déjà perçue comme un obstacle directement après la formation sans avoir commencé le travail en camp de jour. Cette difficulté est aussi soulevée dans la littérature. Selon Thibault (2010), les camps de jour signent des difficultés au niveau de l'accès et de la qualité des environnements physiques des camps de jour. Aussi, au niveau financier, les possibilités des camps de jour sont limitées. Les camps de jour coûtent environ 24 millions annuellement, soit 2% des dépenses municipales en loisirs, malgré le fait que ce soit l'offre de service la plus importante au Québec (Thibault, 2010). Par conséquent, pour diminuer les obstacles institutionnels présents qui restreignent les animateurs à favoriser l'inclusion, il serait pertinent de réserver une section de la formation pour discuter de matériel simple et peu coûteux à adapter selon ce que les camps de jour ont habituellement à leur portée. De plus, cet aspect permettrait d'améliorer l'acceptabilité et la pertinence de la formation, car cette section rendrait la formation plus dynamique et répondrait aux commentaires des participants recueillis dans le questionnaire post-formation, soit d'avoir plus de stratégies et des outils concrets.

En conclusion, plusieurs aspects peuvent avoir un impact sur les effets d'une formation. Malgré le fait que cet essai n'a pas plus conclu sur les effets de la formation, il est possible de soulever des recommandations générales selon certains résultats de cet essai et selon les deux contextes différents des camps #1 et #2.

6.3.1. Recommandations de modification pour favoriser les effets de la formation selon les résultats

Pour l'été 2023, plusieurs modifications pourraient être effectuées au niveau du contenu de la formation pour répondre aux commentaires des participants et répondre aux obstacles ciblés par les participants pour faciliter les apprentissages lors de la formation et, par conséquent, favoriser les effets possibles de la formation. Les suggestions se trouvent dans le Tableau 14.

Tableau 14.

Suggestions et modifications concrètes du contenu de la formation pour favoriser l'atteinte des objectifs sur l'apprentissage et l'application d'outils chez les participants

Suggestions	Moyens pour effectuer la suggestion
Ajouter des stratégies concrètes pour les participants.	Modifier les éléments de la roue des variables inclusives en ajoutant les variables de la roue ciblant l'adaptation des activités.
Ajouter une situation complexe et applicable au camp de jour à résoudre à la fin de la formation	Mettre en action les différentes stratégies pour augmenter la confiance des participants à les utiliser. Ajouter une activité bilan, comme un questionnaire papier ou un cas réel complexe à résoudre pour mettre en pratique toutes les stratégies vues durant la formation.
Adresser la perception de l'obstacle du matériel et de l'environnement	Ajouter des exemples d'adaptation de matériel simple avec ce que le camp de jour possède déjà

6.4. Exploration de l'ajout d'une rencontre de suivi au cours de l'été

6.4.1. Acceptabilité de la rencontre de suivi par les participants du camp #1

Lors de la mise à l'essai avec le camp #1, les participants mentionnent avoir apprécié la rencontre de suivi. Par contre, ce résultat se base sur seulement trois participants d'un seul milieu de camp de jour, ce qui ne permet pas d'être généralisée à toute la population des camps. Il faudra

collecter plus de données à ce sujet dans différents camps de jour dans le futur pour s'assurer que cette appréciation est généralisée.

6.4.2. Pertinence de la rencontre de suivi par les participants des camps #1 et #2

Pour débiter, la totalité des participants du camp #1 et une majorité des participants du camp #2 ont mentionné leur intérêt pour effectuer une rencontre de suivi au cours de l'été. Le but ciblé de cette rencontre cible majoritairement de revenir sur des expériences de cas vécus dans le cadre de leur travail pour les camps #1 et #2. Cette réponse rejoint les commentaires des participants nommés précédemment pour améliorer la formation évaluée dans cet essai. En effet, les participants apprécient être dans l'action et dans des exemples concrets. Ceci peut être expliqué par l'âge des employés des camps de jour. En effet, 76,5% des employés en camp de jour sont âgés de 19 ans et moins (Thibault, 2007), donc la majorité des employés des camps de jour fréquentent encore le milieu scolaire. Malgré le fait qu'ils occupent un emploi durant la saison estivale, il est possible que ceux-ci apprécient le changement de dynamique avec le milieu scolaire et académique, qu'ils fréquentent une majorité de l'année. En effet, la motivation principale pour les animateurs de venir travailler en camp de jour est le désir d'avoir du plaisir (Thibault, 2007).

Lors de l'essai avec le camp #1, les observations lors de la rencontre de suivi ont montré que la rencontre est pertinente pour certains participants seulement. Tous les participants de la formation #1 étaient assez expérimentés, sauf une seule participante qui débutait son premier été en tant qu'animatrice. Celle-ci a utilisé cette opportunité pour nommer ces enjeux avec un enfant de son groupe. Pour l'accompagner dans son questionnement, les autres participants plus expérimentés l'ont aidé en nommant des solutions possibles. Cette situation fut un bel échange et un beau travail d'équipe entre les employés de ce camp.

Par contre, le contexte peut avoir eu un effet sur cette rencontre. Cette rencontre a été nommée comme une expérimentation dans le cadre de cet essai, ce qui fait que les participants savaient que cette rencontre était documentée. Alors, il est possible de se questionner sur l'impact du contexte : Est-ce qu'elle a pris la parole, car elle participait à un essai universitaire et que l'étudiante chercheuse était l'animatrice de la rencontre de suivi? Ceci a pu influencer sa motivation.

6.4.3. Faisabilité de la rencontre de suivi selon l'AQLPH

Comme mentionné précédemment, il est difficile de statuer sur la faisabilité de la rencontre de suivi, car les instances régionales peuvent décider d'effectuer ou non celle-ci, même si elle est prévue dans la formation. Il y a, encore une fois, différents acteurs qui peuvent avoir un impact sur le choix ou non de réaliser la rencontre de suivi, soit les instances régionales, le formateur ou les gestionnaires du camp de jour.

Un autre aspect en lien avec le contexte de la rencontre est le moment que la rencontre a eu lieu. En effet, la rencontre de suivi a eu lieu en fin de journée durant les heures d'ouvertures du camp de jour. Par conséquent, une organisation entre les groupes et les employés du camp de jour a dû être mise en place, car les participants de la formation ont dû quitter leur groupe pour participer à cette rencontre. Cette réorganisation imposait que la rencontre ne pouvait pas durer plus de 30 minutes. De plus, le fait d'avoir ciblé la fin de la journée pour effectuer la rencontre de suivi n'était pas pris au hasard. À ce moment, il était plus facile d'organiser les groupes pour permettre aux participants de la formation d'effectuer la rencontre de suivi. Ce moment permettait de ne pas allonger la journée de travail des participants, ce qui est positif pour les animateurs. Par contre, le fait d'avoir réalisé la rencontre à la fin de la journée de travail peut avoir eu un impact sur le niveau de participation des participants. Il y avait une possibilité que ceux-ci soient fatigués de leur journée de travail, ce qui vient impacter leur participation. Par conséquent, comme mentionné au niveau de la formation précédemment, le moment choisi pour effectuer la rencontre de suivi ne doit pas être pris à la légère. Il est important de questionner le camp de jour pour documenter son horaire et cibler avec la formation le moment opportun pour la rencontre de suivi.

Un autre aspect à réfléchir est l'obligation de participer à la rencontre de suivi. Dans le cadre de cet essai, tous les participants ayant assisté à la formation ont effectué la rencontre de suivi. Lors de la rencontre de suivi, une participante, qui en était à son premier emploi en camp de jour, a pris la parole pour discuter d'un cas plus difficile qu'elle vivait. Les autres participants ont beaucoup accompagné la participante en nommant des solutions ou en l'encourageant. La présence de participants plus expérimentés a permis de favoriser des échanges positifs d'encouragement et de soutien, ce qui est un résultat positif pour tous les participants. Par contre, dans le futur, si la formation cible les animateurs avec peu ou pas d'expérience, cela diminuera les chances d'obtenir

ce type d'échange. Il est possible de réfléchir sur les résultats de rendre la rencontre de suivi obligatoire ou ouverte à tous ou à seulement aux nouveaux aminateurs. En effet, en rendant obligatoire la rencontre de suivi à tous les participants, les possibilités d'échanges et de discussion sont augmentées, car plus de participants y assistent. Aussi, il est important de mettre de l'avant que le groupe de participants était composé de six participants, ce qui rend les échanges plus faciles. Par contre, il y a un risque que certains participants ne participent pas du tout. Bref, l'obligation de la présence des participants de la formation lors de la rencontre de suivi sera à évaluer dans le futur. Aussi, il serait important de cibler un nombre maximum de participants à cette rencontre de suivi pour favoriser les échanges entre les participants.

Par ailleurs, il pourrait être intéressant de cibler seulement les participants qui désirent participer. La sélection des participants pourrait se faire par l'entremise d'un questionnaire en ligne au début de l'été. Ce questionnaire pourrait contenir les attentes des participants pour favoriser la pertinence de la rencontre.

6.4.4. Recommandation pour l'implantation de la rencontre de suivi

Plusieurs acteurs peuvent décider de réaliser ou non de la rencontre de suivi, soit les instances régionales, le formateur et les gestionnaires de camp de jour. Malgré l'incertitude quant à ces différents facteurs, il est possible de mettre des stratégies en place pour favoriser l'acceptabilité et l'intégration de cette rencontre de suivi. Pour favoriser l'ajout de cette rencontre de suivi aux prochaines formations, voici les recommandations en lien avec l'acceptabilité, la pertinence et la faisabilité. Elles se trouvent dans le Tableau 15 suivant.

Tableau 15.

Suggestions d'actions pour favoriser implantation de la rencontre de suivi pour les futurs étés inspirés par l'étape cinq de l'Intervention Mapping

Concept de l'implantation	Suggestions	Moyens pour atteindre la suggestion
Acceptabilité	S'assurer que cette rencontre répond à un besoin	Ceci pourrait être un des objectifs d'une future recherche.
Pertinence	Sélectionner seulement les participants qui ont besoin ou qui désirent participer à la formation.	Par le biais d'un questionnaire d'inscription en ligne qui documente aussi les difficultés des participants (autant au niveau de la théorie que des situations plus difficiles)
Faisabilité	Création de tous les outils requis pour la rencontre de suivi avant la mise en place de la formation (avant mars 2023)	Création du questionnaire d'inscription à la rencontre de suivi et plan de la rencontre qu'il est possible de suivre selon les besoins des participants à remettre au formateur avant la rencontre de suivi.

6.5. Forces et limites de l'étude

Pour cet essai, plusieurs limites et forces sont présentes, soit au niveau de l'administration de la formation, du contenu de la formation et des questionnaires principalement. Elles seront présentées dans les paragraphes suivants plus précisément.

En lien avec la formation, plusieurs limites sont présentes. Plus précisément, au niveau de l'animation, le fait que l'étudiante chercheuse a offert la formation au camp de jour #1 est une limite de l'essai, car un biais de désirabilité sociale peut être présent. En effet, malgré le fait que l'étudiante-chercheuse avait mentionné qu'il était important de nommer leur sentiment et leur commentaire de façon honnête, il est possible que certains participants n'aient pas nommé ce qu'ils pensaient vraiment. Aussi, les participants de cette rencontre se sont présentés à tous de rôle au début de la formation pour permettre de connaître leur niveau d'expérience en camp de jour et leurs attentes par rapport à la formation. Par le fait même, il est possible que certains participants n'exprimaient pas leur opinion, par crainte que l'étudiante-chercheuse les reconnaissent par les réponses du questionnaire. Il est donc important d'avoir en tête ce biais lors de l'analyse des données du camp #1. Par contre, des précautions avaient été mises en place pour la collecte de données en utilisant des questionnaires anonymes.

Au niveau des formations, il était impossible de les comparer en raison de leur contexte et de leur contenu très disparate. En effet, le contenu donné entre les camps #1 et #2 n'était pas

identique (contenu et durée différents, horaire, environnement physique, nombre de participants différents).. Par contre, il est important de souligner que le fait d'avoir eu deux formations très différentes a permis de mettre en lumière des résultats pertinents pour guider et pour débiter la réflexion au niveau de l'implantation au cours des prochains étés.

Au niveau de la collecte de données, les questionnaires sont une limite de cet essai. Premièrement, ceux-ci questionnent les participants sur leur perception de leur confiance ou de leur niveau d'apprentissage. Il n'y a pas eu d'observation directe sur le terrain, ce qui rend impossible de statuer ou non de la modification de comportement dans leur travail en camp de jour. Deuxièmement, les questions entre les questionnaires pré et post formation n'étaient pas identiques au niveau de la formulation des questions et au niveau des choix de réponse (soit une différence d'échelles quantitative à qualitative ou pas le même nombre de choix de réponse). Cette limite empêche de faire des comparaisons directes et des analyses statistiques. Toutefois, des graphiques visuels ont été effectués pour permettre de réaliser des analyses visuelles, qui permettent quand même de représenter les résultats et faire des comparaisons. Une autre limite est présente, soit le fait de ne pas avoir les caractéristiques des participants qui ont rempli le questionnaire de la rencontre de suivi pour le camp #1, comme leur titre d'emploi, ce qui rend la portée et l'analyse des résultats restreinte. Une autre limite de cette étude est la participation fluctuante à chaque questionnaire. Premièrement, il y a eu présence de la mortalité expérimentale (Fortin et Gagnon, 2016, p.177), car une diminution du nombre de participants qui ont rempli les questionnaires au cours de cet essai a été observée pour le questionnaire post formation pour le camp #2. En effet, ce n'est pas tous les participants qui ont répondu à ce questionnaire, ce qui ne permet pas de représenter l'échantillon complet du camp #2.

Pour terminer, une force de cet essai est l'utilisation d'une méthode mixte, qui permet d'avoir différentes sources d'informations. Plus précisément, l'utilisation des données quantitatives a permis d'obtenir des graphiques et d'observer l'évolution et la répartition de l'échantillon. L'utilisation des données qualitatives permet d'avoir l'opinion des acteurs et apporte une profondeur aux données quantitatives.

7. CONCLUSION

Cet essai visait à effectuer une étude préliminaire d'implantation pour effectuer une première évaluation de l'implantation et des effets sur les participants de la mise à l'essai dans deux camps de jour de la formation « Mieux comprendre pour mieux agir : Formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour ». Pour répondre à cet objectif, les concepts de l'acceptabilité, de la pertinence et de la faisabilité de Proctor et ses collaborateurs (2011) et le modèle de Kirkpatrick (1959) ont été utilisés pour guider l'évaluation de la formation et la création des questionnaires.

Au niveau de l'implantation, cet essai a permis de documenter que l'organisation et les aspects autour de la formation, comme l'endroit où la formation a lieu et le moment sélectionné pour effectuer la formation, sont des aspects importants à prendre en compte lorsqu'on planifie une formation et qu'ils peuvent avoir un impact sur l'acceptabilité des participants. Cette étude a soulevé, par le biais des commentaires et des résultats des participants, qu'il est important pour eux d'effectuer des exercices de mise en pratique lors de la formation. Par le fait même, pour s'assurer que la formation répond aux attentes et aux besoins des participants, les résultats mettent en lumière qu'il est important de cibler les besoins et les attentes des participants et des gestionnaires pour répondre à leurs demandes en prenant en compte les contraintes financières et institutionnelles des camps de jour. Prendre le temps de questionner les besoins et les attentes pour cibler les sections de la formation à cibler permet d'améliorer l'acceptabilité et la pertinence de la formation.

Au niveau des effets, des limites au niveau des différents questionnaires et la différence entre les formations des camps #1 et #2 ne permettent pas de statuer sur les effets de la formation sur le travail des animateurs en camp de jour. Toutefois les commentaires rapportés laissent entendre que des effets positifs sur l'apprentissage ont été expérimentés. Cet essai permet de débiter la réflexion pour une future recherche sur ce sujet.

Cette étude a permis aussi de documenter, de façon préliminaire, la possibilité d'ajouter une rencontre de suivi au cours de l'été. En général, les résultats principaux ciblent que la rencontre

est appréciée des participants du camp #1, mais les résultats sont difficilement généralisables, en raison du petit échantillon de participants, qui se trouvait dans un milieu seulement.

En somme, cet essai a permis de soulever que plusieurs acteurs ont un impact sur l'implantation et la réalisation de cette formation, incluant l'AQLPH et leurs instances régionales, les formateurs et les gestionnaires de camp de jour.

Pour conclure, des recherches plus rigoureuses devront être réalisées au sujet des effets de la formation et de l'ajout d'une rencontre de suivi au cours de l'été. Pour évaluer les effets de la formation, des observations et des questionnaires au niveau des changements de l'attitude et des comportements chez les animateurs au cours de l'été pourraient être mis en place. Aussi, dans quelques années, il serait possible d'évaluer la formation de nouveau pour observer la pérennité et effectuer des changements dans la formation pour qu'elle maintienne un niveau d'évidence scientifique élevé tout en s'adaptant à la réalité et aux besoins des animateurs des camps de jour.

RÉFÉRENCES

- Association canadienne des ergothérapeutes. (2012). *Profil de la pratique des ergothérapeutes au Canada*. <https://www.caot.ca/document/4720/2012profil.pdf>
- Association des camps du Québec. (2020). *Guide des normes de certification*. <https://campsquebec.com/upload/file/Cahier-des-normes-ACQ.pdf>
- Association des camps du Québec. (2022). *Camp de jour et camp de vacances : quelle est la différence?* . <https://campsquebec.com/familles/camp-de-jour-et-camp-de-vacances-quelle-est-la-difference>
- Association des camps du Québec et Association québécoise du loisir municipal. (2020). *Cadre de référence pour les camps de jour municipaux*. https://camps.qc.ca/files/6115/8041/8967/Cadre_de_reference_2020.pdf
- Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées. (2017). *Guide de référence : vers une intégration réussie dans les camps de jour*. <https://www.aqlph.qc.ca/app/uploads/2018/03/guide-de-reference-vers-une-integration-reussie.pdf>
- Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées. (s.d.-a). *Accueil*. <https://www.aqlph.qc.ca/>
- Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées. (s.d.-b). *Camp de jour*. <https://www.aqlph.qc.ca/nos-services/camps-de-jour/>
- Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées. (s.d.-c). *Roue des variables inclusives*. https://www.aqlph.qc.ca/app/uploads/2022/01/FINAL_Guide-Utilisation-Roue.pdf
- Bartholomew Eldredge, L. K., Markham, C. M., Ruiter, R. A. C., Fernandez, M. E., Kok, G. et Parcel, G. S. (2016). *Planning health promotion programs : an intervention mapping approach* (4^e éd.).
- Boucher, D., Cote, F. et Gagne, C. (2012). Promouvoir la consommation de légumes et de fruits chez des collégiens: Application du protocole d'intervention mapping. *Global Health Promotion*, 19(4), 65-76. <https://doi.org/10.1177/1757975912464664>
- Carbonneau, H., Cantin, R. et St-Onge, M. (2015). Pour une expérience de loisir inclusive. *Observatoire québécois du loisirs*. , 12(11).
- Cloutier, C., Poulin, M.-M., Sauvé, M. r., Fougeyrollas, P. et Réseau international sur le processus de production du h. (2018). *Classification internationale : modèle de développement humain - processus de production du handicap (MDH-PPH)*. RIPPH, Réseau international sur le Processus de production du handicap.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2021). *Avis concernant les enjeux relatifs à l'accommodement des enfants en situation de handicap dans les camps de jour municipaux du Québec : document synthèse*. . https://cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/avis_camps-de-jour_synthese.pdf
- Daniau, S. (2021). Le DAFA à distance : la formation des animateurs en temps de pandémie. *Animation, territoires et pratiques socioculturelles*, 20, 1-12.
- Dessureault, D. et Alain, M. (2009). *Élaborer et évaluer les programmes d'intervention psychosociale*. Presses de l'Université du Québec.
- Doug, K., Mary Ann, D., Shay, D. et Jennifer, P. (2015). Examining Perceptions of Social Acceptance and Quality of Life of Pediatric Campers with Physical Disabilities. *Children's Health Care*, 44(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/02739615.2013.870041>

- Fassier, J. B., Lamort-Bouché, M., Sarnin, P., Durif-Bruckert, C., Péron, J., Letrilliart, L. et Durand, M. J. (2016). Le protocole de l'intervention mapping : un processus méthodique pour élaborer, implanter et évaluer des programmes en promotion de la santé. *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique*, 64(1), 33-44.
<https://doi.org/10.1016/j.respe.2015.10.002>
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3e édition.° éd.). Chenelière éducation.
- Gilibert, D. et Gillet, I. (2010). Revue des modèles en évaluation de formation : approches conceptuelles individuelles et sociales. *Pratiques psychologiques*, 16(3), 217-238.
<https://doi.org/10.1016/j.prps.2009.03.006>
- Hutchison, P., Mecke, T. et Sharpe, E. (2008). Partners in Inclusion at a Residential Summer Camp: A Case Study. *Therapeutic Recreation Journal*, 42(3), 181-198.
- Intervention Mapping Step 5: Program Implementation Plan.* (s.d.).
<https://interventionmapping.com/lectures/>
- Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of American Society for Training and Development*, 13, 3-9.
- Kirkpatrick, D. L. et Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs : the four levels* (3^e éd.). Berrett-Koehler.
- Laverdière, M. (2021). *Favoriser l'inclusion des enfants à besoins particuliers en camp de jour régulier par la formation aux animateurs* [Université du Québec à Trois-Rivières].
- Lebrun, M. (2007). Quality Towards an Expected Harmony: Pedagogy and Technology Speaking Together About Innovation. *AACE Journal*, 15(2), 115-130.
<https://fr.calameo.com/read/00071036031fcf507e119>
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. (2007). *L'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)*.
http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/adaptation_serv_copl/19-7065.pdf
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. (2018). *Données probantes sur les camps de jour municipaux : recensement 2018*.
https://www.loisir.qc.ca/assets/Televersements-avant-2021-06/Documents/donnees-probantes_cdj_mun_recensement_2018.pdf
- Ordre des ergothérapeutes du Québec. (2022). *La contribution essentielle de l'ergothérapeute en enfance-jeunesse*.
https://www.oeq.org/DATA/ACTUALITE/41~v~documente_enfancejeunessefev2022.pdf
- Ordre des ergothérapeutes du Québec. (s.d.). *Qu'est-ce que l'ergothérapie?*
<https://www.oeq.org/m-informer/qu-est-ce-que-l-ergotherapie.html>
- Papaioannou, C. et Evaggelinou, C. (2014). The Effect of a Disability Camp Program on Attitudes towards the Inclusion of Children with Disabilities in a Summer Sport and Leisure Activity Camp. *International Journal of Special Education*, 29(1), 121-129.

- Paquette, F. et Chagnon, F. (2000). *Cadre de référence pour le développement et l'évaluation des programmes aux Centres jeunesse de Montréal*.
<http://www.santecom.qc.ca/bibliothequevirtuelle/hyperion/2892181267.pdf>
- Patton, M. Q. (1986). *Utilization-focused evaluation* (2nd^e éd.). Sage.
- Proctor, E., Silmere, H., Raghavan, R., Hovmand, P., Aarons, G., Bunger, A., Griffey, R. et Hensley, M. (2011). Outcomes for Implementation Research: Conceptual Distinctions, Measurement Challenges, and Research Agenda. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 38(2), 65-76.
<https://doi.org/10.1007/s10488-010-0319-7>
- Pronovost, G. (2020a). *La clientèle des personnes handicapées des camps de jour municipaux au Québec : mesurer, analyser, planifier*. <https://www.aqlph.qc.ca/app/uploads/2020/05/La-cliente%CC%80le-des-camps-de-jour-municipaux-au-Que%CC%81becV6.pdf>
- Pronovost, G. (2020b). Les camps de jour municipaux au Québec : mode de gestion et dispositifs mis en oeuvre dans l'accompagnement. *Observatoire québécois du loisir*, 17(15).
- Renaud, L. (2020). *Planifier pour mieux agir*. https://refips.org/wp-content/uploads/2020/01/Planifier-pour-mieux-agir_2020_version-web.pdf
- Shefter, L., Uhrman, A. L., Tobin, L. et Kress, J. S. (2017). Inclusion Coordinators at Jewish Summer Camps: Roles and Challenges. *Journal of Jewish Education*, 83(1), 69-84.
- Sidani, S. et Braden, C. J. (2021). *Nursing and health interventions : design, evaluation and implementation* (2^e éd.). John Wiley & Sons, Inc.
<https://doi.org/10.1002/9781119610113>
- Taff, S. D. et Blash, D. (2017). Diversity and Inclusion in Occupational Therapy: Where We Are, Where We Must Go. *Occupational Therapy In Health Care*, 31(1), 72-83.
- Thibault, A. (2007). Les camps de jour publics : un programme de loisir en révision. *Observatoire québécois du loisir*, 4(13).
- Thibault, A. (2010). Pistes pour moderniser les camps de jour. *Observatoire québécois du loisir*, 7(16).
- Thibault, A. (2015). Camp de jour : le chemin est long !. *Observatoire québécois du loisir*, 12(15).
- Uhrman, A. L., Walton, G., Oakes, L., Schleien, S. J. et Kress, J. S. (2019). Bringing Inclusion into Focus: A Camp-based Research Study. *Journal of Jewish Education*, 85(2), 86-108.
<https://doi.org/10.1080/15244113.2019.1561142>

ANNEXE A
QUESTIONNAIRES

Questionnaire pré-formation complété par les participants de la formation des camps #1 et #2 sur la plateforme Microsoft Forms

Merci de répondre à ce questionnaire.

Vous allez participer à la formation « Mieux comprendre la différence pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes handicapés en camp de jour » organisée par l'Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées. Il est important pour nous d'entendre votre point de vue et vos attentes sur les sujets de la formation. La durée pour remplir le questionnaire est d'environ 10 minutes.

Cette formation se fait en collaboration avec Aurélie Deschênes, étudiante à UQTR, dans le cadre d'un projet de recherche à la maîtrise en ergothérapie.

Utilisation des données :

Les données recueillies dans ce questionnaire serviront à effectuer l'évaluation de la formation « Mieux comprendre la différence pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes handicapés en camp de jour ». L'évaluation de cette formation s'inscrit dans la réalisation d'un essai de maîtrise en ergothérapie à l'Université du Québec à Trois-Rivières, effectué par Aurélie Deschênes, supervisé par Ginette Aubin, professeure. Deux questionnaires (soit avant et après la formation) seront remplis par les participants de la formation. Les données recueillies dans ce questionnaire sont confidentielles et seront utilisées seulement à des fins de recherche. Les données de recherche seront conservées la durée de l'évaluation de la formation dans l'ordinateur de la chercheuse (avec mot de passe) et seulement Aurélie Deschênes (chercheuse principale) et Ginette Aubin (directrice d'essai) y auront accès. Lorsque l'évaluation sera terminée, les données de recherche seront détruites.

Pour toutes questions, communiquez avec Aurélie Deschênes, chercheuse principale, à aurelie.deschenes@uqtr.ca.

Section 1

1. Nom :
 - Réponse courte
2. Prénom :
 - Réponse courte
3. Date de formation :
 - 11 juin 2022 (camp #2)
 - 12 juin 2022 (camp #2)
 - 16 juin 2022 (camp #1)
 - 18 juin 2022 (camp #2)

4. Je consens à ce que mes données de recherche soient utilisées dans le contexte de l'évaluation de cette formation.
- Oui
 - Non

Section 2 - Participant

5. Pour vous identifier tout en conservant votre anonymat, écrivez vos initiales et les quatre derniers chiffres de votre numéro de téléphone principal (*pour l'étude universitaire).
- Réponse courte
6. Quel est votre courriel?
- Réponse courte
7. Quelle est votre identité de genre?
- Femme
 - Homme
 - Autre : _____
8. Quel âge avez-vous (inscrire seulement des chiffres)?
- Réponse courte
9. Quelle est votre expérience en camp de jour en tant qu'employé(e)?
- C'est mon 1er été
 - 2ème été
 - 3ème été
 - 4ème été
 - 5ème été et +
10. Dans quelle ville se trouve le camp de jour dans lequel vous allez travailler?
- Réponse courte
11. Quel poste occuperez-vous pour cet été (si vous le savez déjà)?
- animateur(trice)/Moniteur(trice)
 - Accompagnateur(trice)
 - Responsable
 - Coordonnateur(trice)
 - Autre : _____
12. Combien d'heures allez-vous travailler par semaine en moyenne selon votre contrat avec le camp (si vous le savez déjà)?
- Moins de 14 heures
 - Entre 15 heures et 19 heures
 - Entre 20 heures et 30 heures
 - Entre 30 heures et 34 heures
 - 35 heures et plus
13. Pourquoi participez-vous à la formation? (Possibilité de sélectionner plusieurs réponses)
- C'est une demande de mon employeur
 - C'est un sujet qui m'intéresse
 - Pour améliorer la réalisation de mon travail au camp de jour
 - Autre : _____

14. Êtes-vous rémunéré pour participer à la formation?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Section 3 – Connaissances passées

15. Avez-vous déjà suivi une formation sur l'inclusion des jeunes handicapés en camp de jour?

- Oui
- Non

16. Qui offrait la formation?

- Formation par une organisation externe
- Formation maison (avec le camp de jour à l'interne)
- Autre : _____

17. Quelle était la durée de la formation?

- Réponse courte

18. Dans quelle mesure avez-vous apprécié la formation?

- Énormément
- Beaucoup
- Moyennement
- Un peu
- Pas du tout

19. Dans quelle mesure avez-vous appris sur l'inclusion des jeunes handicapés ?

- Énormément
- Beaucoup
- Moyennement
- Un peu
- Pas du tout

20. Avez-vous développé de nouvelles compétences qui pouvaient être mises en place dans le cadre de votre travail de camp de jour?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Section 4 – Connaissances actuelles

21. Quel est votre intérêt par rapport à l'inclusion?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aucun intérêt

Intérêt Important

22. À votre avis, quel est votre niveau de connaissance par rapport aux besoins des jeunes handicapés ?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aucune connaissance

Connaissances importantes

23. À votre avis, quel est votre niveau de connaissance par rapport aux façons/stratégies d'inclure les jeunes handicapés dans les activités du camp de jour?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aucune connaissance

Connaissances importantes

24. Selon vos connaissances actuelles, pensez-vous être outillé pour soutenir l'inclusion des jeunes handicapés dans le cadre de votre emploi en camp de jour (si l'été 2022 est votre premier été au camp de jour en tant qu'employé, cocher « Ne s'applique pas »)?

- Tout le temps
- Souvent
- Parfois
- Rarement
- Jamais
- Ne s'applique pas

25. Dans quelle mesure vous sentez-vous confiant d'utiliser des stratégies favorisant l'inclusion?

- Énormément
- Beaucoup
- Moyennement
- Un peu
- Pas du tout

Section 5 – Conclusion

26. Qu'est-ce que vous aimeriez apprendre pendant cette formation?

- En apprendre davantage sur l'inclusion et les jeunes handicapés
- Obtenir des outils, des méthodes et des moyens à utiliser en camp de jour pour favoriser l'inclusion des jeunes handicapés
- Aucune attente en lien avec les apprentissages que je vais effectuer lors de la formation
- Autre : _____

Questionnaire post-formation complété par les participants de la formation des camps #1 et #2 sur la plateforme Microsoft Forms

Merci de répondre à ce questionnaire. Suite à votre participation à la formation « Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap en camp de jour » organisé par l'Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées, nous désirons entendre votre point de vue sur la formation. La durée prévue pour remplir le questionnaire est d'environ 15 minutes.

Utilisation des données :

Les données recueillies dans ce questionnaire serviront à effectuer l'évaluation de la formation « Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap en camp de jour ». L'évaluation de cette formation s'inscrit dans la réalisation d'un essai de maîtrise en ergothérapie à l'Université du Québec à Trois-Rivières, effectué par Aurélie Deschênes, supervisé par Ginette Aubin, professeure. Deux questionnaires (soit un avant et un après la formation) seront remplis par les participants de la formation. Les données recueillies dans ce questionnaire sont confidentielles et seront utilisées seulement à des fins de recherche. Les données de recherche seront conservées pendant la durée de l'évaluation de la formation dans l'ordinateur de la chercheuse (avec mot de passe) et seulement Aurélie Deschênes (chercheuse principale) et Ginette Aubin (directrice d'essai) y auront accès. Lorsque l'évaluation sera terminée, les données de recherche seront détruites. Pour toutes questions, communiquez avec Aurélie Deschênes, chercheuse principale, à aurelie.deschenes@uqtr.ca.

Section 1

1. Je consens à ce que mes données de recherche soient utilisées dans le contexte de l'évaluation de cette formation
 - Oui
 - Non

Section 2 – Participant

Les questions suivantes vous ont déjà été posées lors du questionnaire d'inscription à la formation. Merci de répondre selon votre situation actuelle, car des changements peuvent être survenus entre votre inscription à la formation et votre participation à celle-ci.

2. Pour vous identifier tout en conservant votre anonymat, écrivez vos initiales et les quatre derniers chiffres de votre numéro de téléphone principal
 - Réponse courte
3. À quelle date avez-vous participé à la formation?
 - 11 juin 2022 (camp #2)
 - 12 juin 2022 (camp #2)
 - 16 juin 2022 (camp #1)
 - 18 juin 2022 (camp #2)

4. Quel poste occuperez-vous pour cet été ?
 - animateur(trice)/Moniteur(trice)
 - Accompagnateur(trice)
 - Responsable
 - Coordonnateur(trice)
 - Je ne sais pas/incertain(e)
 - Autre : _____
5. Combien d'heures allez-vous travailler par semaine en moyenne selon votre contrat avec le camp ?
 - Moins de 14 heures
 - Entre 15 heures et 19 heures
 - Entre 20 heures et 30 heures
 - Entre 30 heures et 34 heures
 - 35 heures et plus
 - Je ne sais pas/incertain(e)
6. Pourquoi participez-vous à la formation? (Possibilité de sélectionner plusieurs réponses)
 - C'est une demande de mon employeur
 - C'est un sujet qui m'intéresse
 - Pour améliorer la réalisation de mon travail au camp de jour
 - Autre : _____
7. Êtes-vous rémunéré pour participer à la formation?
 - Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
8. Quel est votre dernier diplôme obtenu?
 - Diplôme d'études secondaires
 - Diplôme d'études professionnelles (DEP)
 - Diplôme d'études collégiales
 - Diplôme d'études universitaire
 - Aucun des choix précédents
9. Quel est le programme de votre dernier diplôme obtenu (si DEP, diplôme d'études collégiales (CÉGEP) ou universitaire)?
 - Réponse courte
10. En date de juin 2022, vous venez de compléter une année ou une session ...?
 - 1^{ère} année au niveau secondaire
 - 2^e année au niveau secondaire
 - 3^e année au niveau secondaire
 - 4^e année au niveau secondaire
 - 5^e année au niveau secondaire
 - Au niveau DEP
 - Au niveau collégial
 - Au niveau universitaire
 - Je n'étais pas à l'école à la session d'hiver ou depuis septembre 2022

11. Si vous étudiez dans un DEP, au cégep ou à l'université, dans quel programme étudiez-vous?
 - Réponse courte
12. Quelle est la date du début de vos études dans ce programme? (inscrire seulement le mois et l'année)
 - Réponse courte
13. Quelle est la date de diplomation prévue dans ce programme? (inscrire seulement le mois et l'année)
 - Réponse courte

Section 3 – Réaction suite à la formation

Dans cette section, indiquez votre opinion en lien avec chaque phrase avec les termes :

- Tout à fait d'accord
- En accord
- Neutre
- En désaccord
- Tout à fait en désaccord

14. Indiquez votre opinion en lien avec chaque affirmation.
 - a. J'ai apprécié la formation en général.
 - b. J'ai apprécié le cahier de l'apprenant (aide-mémoire sur les variables inclusives) (camp #1 seulement).
 - c. J'ai apprécié l'utilisation de différents supports visuels (présentation PowerPoint, vidéo). (camp #1). J'ai apprécié l'utilisation d'une présentation PowerPoint comme support visuel (camp #2).
 - d. J'ai apprécié l'utilisation de différents moyens d'apprentissages (présentation et activité d'expérimentation) (camp #1). J'ai apprécié l'utilisation de différents moyens d'apprentissages (enseignement magistral et questions aux participants) (camp #2).
 - e. J'ai apprécié l'attitude de la formatrice lors de la formation.
 - f. La formatrice était en mesure de répondre aux questions.
 - g. Le discours de la formatrice était clair et facile à comprendre.
 - h. J'ai apprécié le moment de la formation (date et heure).
 - i. J'ai apprécié que la formation s'offre en présentiel.
 - j. Je considère que la formation est pertinente avec mon emploi en lien avec le camp de jour.
 - k. La durée de la formation était adéquate.
 - l. Je considère que les informations contenues dans la formation étaient claires.
 - m. Je considère que les informations contenues dans la formation étaient adaptées pour mon niveau de connaissance.
 - n. Je recommanderais cette formation à mes collègues du camp de jour.
15. Ce que j'ai le plus apprécié de la formation (il est possible d'écrire « je ne sais pas ») :
 - Réponse courte
16. Ce que j'ai le moins apprécié de la formation (il est possible d'écrire « je ne sais pas »):
 - Réponse courte

17. Voici une section pour émettre des commentaires généraux sur la formation :

- Réponse courte

Section 4 – Apprentissage

Cette section documente vos apprentissages suite à la formation.

18. Suite à la formation, dans quelle mesure avez-vous appris sur l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les camps de jour (0 étant aucune nouvelle connaissance et 10 étant beaucoup de nouvelles connaissances sur l'inclusion)?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

aucune nouvelle connaissance sur l'inclusion

beaucoup de nouvelles connaissances sur l'inclusion

19. Suite à la formation, dans quelle mesure avez-vous appris sur les besoins des enfants en situation de handicap (0 étant aucune nouvelle connaissance et 10 étant beaucoup de nouvelles connaissances sur les besoins des enfants en situation de handicap)?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

aucune nouvelle connaissance sur les besoins des enfants en situation de handicap

beaucoup de nouvelles connaissances sur les besoins des enfants en situation de handicap

20. Suite à la formation, dans quelle mesure avez-vous appris par rapport aux façons/stratégies pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les activités du camp de jour suite à la formation? (1 étant aucune connaissance et 10 étant un niveau de connaissance important)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aucune nouvelle connaissance sur des stratégies pour favoriser l'inclusion

beaucoup de nouvelles connaissances sur des stratégies pour favoriser l'inclusion

21. Dans quelle mesure vous sentez-vous confiant d'utiliser des stratégies et des outils favorisant l'inclusion suite à la formation dans le cadre de votre travail (1 étant aucunement confiant et 10 étant très confiant)?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aucunement confiant d'utiliser des stratégies pour favoriser l'inclusion

Très confiant d'utiliser des stratégies pour favoriser l'inclusion

22. Quels sont les éléments de la formation (stratégies présentées, enseignement théorique sur un sujet en particulier, ...) que je **prévois** utiliser lors de mon travail (il est possible d'écrire « je ne sais pas »)?

- Réponse courte

23. Quels sont les éléments de la formation (outils présentés, enseignement théorique sur un sujet en particulier, ...) que **je ne prévois pas** utiliser lors de mon travail (il est possible d'écrire « je ne sais pas »)?
- Réponse courte
24. Quels sont les facteurs de mon environnement de travail qui pourraient **m'aider** à appliquer des outils ou à développer de nouveaux comportements pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap? Par exemple, l'environnement de travail pourrait être l'aspect financier (les ressources financières du camp, ...), l'environnement physique (les locaux, le matériel disponible, ...), l'environnement social (les autres employés, les enfants, ...) et autres. Il est possible de répondre « je ne sais pas ».
- Réponse courte
25. Quels sont les facteurs de mon environnement de travail qui pourrait **m'empêcher ou diminuer** les chances d'appliquer des outils ou de développer de nouveaux comportements pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap (il est possible de répondre « je ne sais pas »)?
- Réponse courte

Section 5 – Atteinte des objectifs

Cette section documente l'atteinte ou non des objectifs de la formation.

Dans cette section, indiquez votre opinion de l'atteinte des différents objectifs avec les termes :

- L'objectif est complètement atteint
- L'objectif est partiellement atteint
- Neutre
- L'objectif est peu atteint
- L'objectif n'est aucunement atteint

26. Selon vous, avez-vous atteint les différents objectifs de la formation?

- a. L'animateur de camp de jour peut identifier une caractéristique individuelle chez un jeune entraînant un besoin particulier.
- b. L'animateur de camp de jour comprend comment se produit une situation de handicap.
- c. L'animateur de camp de jour peut expliquer les bénéfices de l'inclusion en camp de jour.
- d. L'animateur de camp de jour peut mettre en application des stratégies d'adaptation de l'environnement, de l'activité ou des actions pour adopter une approche plus inclusive au camp de jour

Section 6 – Formation pour les prochains étés

Cette section documente votre opinion pour la formation pour les prochains étés.

27. Selon vous, dans le futur, est-ce que la formation devrait être offerte ... (il est possible de sélectionner plusieurs réponses).
- Avant le début du camp de jour (formation pré-camp)
 - Pendant le camp de jour
 - Je ne sais pas
 - Pas de préférence

28. Si vous avez répondu « pendant le camp de jour » à la question précédente, à quelle semaine du camp de jour la formation serait idéale à effectuer selon vous? (il est possible de sélectionner plusieurs réponses).
- Semaine 1
 - Semaine 2
 - Semaine 3
 - Semaine 4
 - Semaine 5
 - Semaine 6
 - Semaine 7
 - Je ne sais pas
 - Pas de preference
29. Selon vous, dans le futur, est-ce que la formation devrait être offerte ...? (il est possible de sélectionner plusieurs réponses).
- Seulement aux animateurs
 - Seulement aux accompagnateurs
 - À tous les employés du camp de jour
 - Seulement aux nouveaux employés du camp
30. Selon vous, dans le futur, est-ce que la formation devrait être offerte à tous les étés (peu importe l'expérience de l'employé ou du poste occupé)?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
31. Selon vous, dans le futur, est-ce que la formation devrait être offerte ... (il est possible de sélectionner plusieurs réponses).
- En ligne
 - En présentiel
 - Je ne sais pas
 - Pas de preference
32. Selon vous, dans le futur, est-ce que la formation devrait être offerte avec un suivi durant l'été après avoir débuté le travail en camp de jour? Ce suivi pourrait rappeler les éléments importants de la formation et pourrait être une discussion des difficultés que vous avez à favoriser l'inclusion (il est possible de sélectionner plusieurs réponses).
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
33. Si vous avez mentionné «oui» à la question précédent (soit le désir d'avoir un suivi durant l'été suite à la formation), quel type de suivi au cours de l'été désirez-vous? (Il est possible de sélectionner plusieurs réponses)
- Retour sur la formation pour revoir rapidement la théorie et les strategies
 - Réfléchir en groupe à des cas vécus durant le début de l'été avec la théorie de la formation
 - Autre : _____

34. Quels sont vos commentaires ou vos suggestions pour permettre d'améliorer la formation pour les prochains étés (il est possible de répondre «aucun»)?
- Réponse courte

Section 7

Merci beaucoup pour votre participation et bon été!

Questionnaire des gestionnaires (pour la coordonnatrice du camp #1 et l'équipe de gestion du camp #2) à la suite de la formation

Bonjour chers gestionnaires et chères gestionnaires, merci de répondre à ce questionnaire. Les réponses à celui-ci me permettront de bien décrire votre camp dans mon essai et d'avoir votre opinion en tant que gestionnaire sur la formation. Merci encore pour vos réponses!

Section 1 – Identification

1. Je suis ...
 - Un(e) chef de camp
 - Un(e) chargé(e) de programme
 - Coordonnatrice du camp #1
2. Pour vous identifier de manière anonyme, inscrire vos initiale avec les quatre derniers chiffres de votre numéro de téléphone principale.
 - Réponse courte

Section 2 - Description du camp de jour

1. Combien avez-vous d'animateurs(trices)?
 - Réponse courte
2. Combien avez-vous d'accompagnateur(trices)?
 - Réponse courte
3. Combien avez-vous d'enfants inscrits environ par semaine?
 - Réponse courte
4. Combien avez-vous d'enfants inscrits au total cet été?
 - Réponse courte
5. Combien avez-vous d'enfants inscrits au programme d'accompagnement au total?
 - Réponse courte
6. Quel est le portrait général de vos enfants du programme d'accompagnement (âge, sexe, diagnostic)?
 - Réponse courte
7. Avez-vous une liste d'attente (combien d'enfants):
 - pour le programme d'accompagnement?
Réponse courte
 - Pour le programme régulier?
Réponse courte

Section 2 - Formation pré-camp :

8. Combien d'heures avez-vous de pré-formation avant le début du camp?
 - Réponse courte
9. Quand les formations sont-elles effectuées (fin de semaine, soir de semaine)?
 - Réponse courte
10. Est-ce que les animateurs et les accompagnateurs ont les mêmes formations?
 - Oui
 - Non
 - Autre : _____

11. Sinon, lesquels diffèrent entre les deux rôles?
- Réponse courte
12. Ont-ils le même nombre d'heures de formation?
- Réponse courte
13. Effectuez-vous le programme/formation DAFA (diplôme d'aptitude aux fonctions d'animateurs) dans votre camp?
- Oui
 - Non
 - Autre : _____
14. Le programme DAFA est-il offert par vous ou un membre de l'équipe de gestion de votre camp de jour?
- Oui
 - Non
 - Autre : _____
15. Si vous n'effectuez pas la formation DAFA, quels sont les sujets des formations maison en pré-camp?
- Réponse courte
16. Si vous effectuez la formation DAFA, ajoutez-vous d'autres formations à la programmation?
- Oui
 - Non
 - Autre : _____
17. Si oui, quelles formations sont ajoutées à la programmation du DAFA et sur quels sujets portent-elles?
- Réponse courte

Section 3 - Formation durant l'été

18. Avez-vous des formations durant l'été pour les animateurs et/ou les accompagnateurs? Si oui, les décrire (à quel moment, à quel sujet, pour les animateurs ou les accompagnateurs ...)
- Réponse courte

Section 4 - Formation offerte cet été - « Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour »

19. Selon vous, disposez de l'importance de cette formation dans votre programmation de formations pré-camp pour les employés du camp de jour (1 étant cette formation n'est pas importante pour ma programmation de formations pré-camp à 10 étant cette formation est très importante pour ma programmation de formations pré-camp).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Pas importante

Très importante

20. Sur une échelle de 1 à 10, décrivez votre niveau de satisfaction au sujet du déroulement de la formation (1 étant je ne suis pas satisfait(e) et 10 étant je suis extrêmement satisfait)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Pas satisfait(e) Extrêmement satisfait
(e)

21. Avez-vous eu des commentaires de la part des participants sur la formation offerte par l'AQLPH? Si oui, décrire les commentaires en général des responsables ou des participants. Il est possible de répondre simplement non.

- Réponse courte

22. Selon vous, la formation a-t-elle contribué à l'amélioration de l'inclusion des enfants en situation de handicap?

- Oui, elle a contribué à l'amélioration de l'inclusion des enfants en situation de handicap
- Non, elle n'a pas contribué à l'inclusion des enfants en situation de handicap
- Je ne sais pas
- Peut-être
- Autre : _____

23. Si votre réponse à la question 22 est oui, comment la formation a amélioré leur inclusion?

- Réponse courte

24. Si votre réponse à la question 22 est non, pourquoi la formation n'a pas amélioré l'inclusion?

- Réponse courte

Section 5 - Implantation dans le futur

Ressource financière

25. Quel est le montant que vous seriez **confortable** à déboursier pour cette formation (prix par participant ou montant total de la formation)? Il est possible de répondre aucun montant.

- Réponse courte

26. Quel est le montant **maximal** que vous seriez prêt à déboursier pour cette formation (prix par participant ou montant total de la formation)? Il est possible de répondre aucun montant.

- Réponse courte

Organisation dans le temps

27. Sachant que la formation dure trois heures, seriez-vous intéressé à recevoir la formation complète?

- Oui, j'aimerais offrir la formation complète pour les prochains étés
- Non, je désire avoir seulement une partie de la formation
- Je ne sais pas
- Je ne pense pas offrir cette formation l'année prochaine
- Autre : _____

28. Quand il est idéal de vous contacter pour discuter de l'offre de formation chaque été?

- Septembre 2022
- Octobre 2022
- Novembre 2022
- Décembre 2022
- Janvier 2023
- Février 2023
- Mars 2023
- Avril 2023
- Mai 2023
- Autre : _____

Merci pour votre participation à l'évaluation de la formation « Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour »!

Questionnaire post-rencontre de suivi sur la perception des stratégies utilisées lors trois première semaines de camp et sur l'appréciation de la rencontre de suivi pour les participants du camp #1

Section 1

Comme discuté lors de notre rencontre, il y a deux sections à ce questionnaire:

1. Un questionnaire sur les changements (ou non) en lien avec vos comportements suite à la formation.
2. Un questionnaire sur votre appréciation de la rencontre de suivi.

Section 2 – Changement des comportements suite à la formation

1. Selon vous, avez-vous eu l'opportunité de les mettre en place des stratégies de la formation? « Avoir l'opportunité » peut se définir comme le fait d'avoir un enfant avec ou sans diagnostic qui vit plus de difficultés à réaliser certaines activités dans votre groupe (avec ou sans accompagnatrice).
 - Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
 - Autre : _____
2. Après avoir effectué il y a quelques semaines la formation et après avoir travaillé quelques semaines en camp de jour, avez-vous utilisé des stratégies vues dans la formation dans le cadre de votre travail en camp de jour? Si oui, lesquelles? Si non, pourquoi selon vous? Voici un rappel de ce que vous avons vu comme stratégies :
 - La roue des variables inclusives
 - Stratégie concernant la personne (par exemple, s'intéresser aux caractéristiques de l'enfant, viser le « juste défi » ou offrir des choix à l'enfant)
 - Stratégies dans l'environnement physique et matériel (section vert) (par exemple, adapter les locaux, se renseigner ou adapter l'accessibilité aux sites qu'on se dirige ou adapter le matériel utilisé)
 - Stratégies dans l'environnement humain (section bleue) (par exemple, effectuer des activités en collaboration dans le groupe ou parler de diversité avec le groupe)
 - Stratégies dans les modalités d'animation et de fonctionnement (section jaune) (par exemple, adapter une activité créative, adapter les déplacements, construire l'horaire de la journée, donner des consignes claires, s'exprimer simplement, miser sur l'alliance entre l'animateur et l'accompagnateur)
 - Les applications ou de la documentation, comme l'application PEP ton jeu ou Time Timer
 - Let us play (avec le vidéo de course à pied)
 - Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
 - Autre : _____

3. Si oui, quelles stratégies avez-vous utilisées? Si non, pourquoi n'avez-vous pas utilisé les stratégies? Si vous avez répondu « autre », expliquer votre réponse.

- Réponse courte

4. Décrivez la moyenne de la fréquence d'utilisation des stratégies suivantes depuis le début du camp de jour. Les choix de réponses sont :

	Un peu utilisé (une fois par semaine)	Moyennement utilisé (2 à 4 fois par semaine)	Souvent utilisé (une fois par jour)	Très souvent utilisé (plusieurs fois par jour)
Jamais utilisé				

- Stratégie concernant la personne (section rouge)
- Stratégies dans l'environnement physique et matériel (section vert)
- Stratégies dans l'environnement humain (section bleue)
- Stratégies dans les modalités d'animation et de fonctionnement (section jaune)
- Les applications ou de la documentation, comme l'application PEP ton jeu ou Time Timer,
- Let us play

5. Selon vous, décrivez votre confiance à utiliser ou à comprendre les stratégies suivantes :
Les choix de réponses sont :

Pas du tout confiante	Un peu confiante	Moyennement confiante	Confiante	Très confiante

- Stratégie concernant la personne
- Stratégies dans l'environnement physique et matériel
- Stratégies dans l'environnement humain
- Stratégies dans les modalités d'animation et de fonctionnement
- Les applications ou de la documentation, comme l'application PEP ton jeu ou Time Timer,
- Let us play

6. Quels sont les éléments de la formation (outils présentés, enseignement théorique sur un sujet en particulier ...) que **vous avez remarqué que vous n'avez pas utilisés** lors de votre travail depuis le début de l'été?

- Réponse courte

7. Quels sont les éléments de la formation (outils présentés, enseignement théorique sur un sujet en particulier ...) que **vous avez remarqué que vous avez utilisés** lors de votre travail depuis le début de l'été?

- Réponse courte

8. Quels sont les facteurs de votre environnement de travail qui vous ont aidé à appliquer des outils ou à développer de nouveaux comportements pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap? Par exemple, l'environnement de travail peut être l'aspect financier (les ressources financières du camp ...), l'environnement physique (les locaux, le matériel ...), l'environnement social (les autres employés, les enfants ...) et bien d'autres.
- Réponse courte
9. Quels sont les facteurs de mon environnement de travail qui m'ont empêché d'appliquer des outils ou de développer de nouveaux comportements pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap? (Il est possible de répondre aucun)
- Réponse courte
10. Selon moi, j'ai reçu de l'encouragement de mes supérieurs (chef de camp, coordonnatrices) pour favoriser l'inclusion des enfants en situation de handicap. L'encouragement peut être fait de plusieurs façons (verbale, avec de l'aide physique, avec l'achat de matériel ...).
- Oui, par tous les supérieurs (chef et coordonnatrices)
 - Je ne sens pas avoir eu d'encouragement de mes supérieurs
 - Ne s'applique pas
 - Je ne sais pas
 - Autre : _____
11. Je pense que mon travail en camp de jour est facilité avec les enfants en situation de handicap/enfants à besoins particuliers par ma participation à la formation.
- Totalement en accord
 - En accord
 - Neutre
 - Peu en accord
 - Pas du tout en accord
12. Avez-vous observé des bénéfices ou des effets positifs dans votre groupe d'enfants lorsque vous favorisez l'inclusion des enfants en situation de handicap/enfants à besoins particuliers? (Il est possible de répondre aucun)
- Réponse courte

Section 3. Questionnaire de la rencontre de suivi – votre appréciation de la rencontre

13. Sur une échelle de 1 à 10, avez-vous apprécié la rencontre de suivi? (1 étant je n'ai pas du tout apprécié et 10 étant j'ai beaucoup apprécié la rencontre)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Je n'ai pas du tout apprécié

J'ai beaucoup apprécié

14. Selon vous, après avoir vécu la rencontre de suivi, quels pourraient être le/les but(s) de cette rencontre pour les prochaines années?
- Discuter des cas plus difficiles à inclure dans le groupe
 - Effectuer un retour sur la théorie et les stratégies vues dans la formation
 - Autre : _____

15. Selon vous, quand cette rencontre pourrait-elle avoir lieu durant l'été?
- Semaine 1
 - Semaine 2
 - Semaine 3
 - Semaine 4
 - Semaine 5
 - Semaine 6
 - Semaine 7
 - Semaine 8
16. Selon vous, cette rencontre devrait avoir lieu :
- Durant une journée de travail
 - Avant une journée de travail
 - Après une journée de travail
 - Durant la fin de semaine
17. Selon vous, est-ce que cette rencontre devrait être effectuée :
- En rencontre individuelle
 - En rencontre de groupe
 - Une rencontre de groupe et une rencontre individuelle
 - Pas de préférence
18. Dans les prochaines années, la rencontre de suivi serait optionnelle pour les participants de la formation. La rencontre de suivi serait effectué pour ceux qui désire avoir un accompagnement plus précis en lien avec des cas plus difficile ou un retour sur la théorie de la formation. Qu'en pensez-vous?
- Réponse courte
19. Voici une section pour émettre vos commentaires ou vos suggestions sur la rencontre de suivi.
- Réponse courte
 -

Merci pour votre participation à la formation et à cette rencontre de suivi pour permettre l'évaluation de la formation :« Mieux comprendre pour mieux agir : formation de sensibilisation à l'inclusion des jeunes en situation de handicap au camp de jour »! Passez un bel été!