

Approches coopératives



N°6. Août 2020



Apprendre par l'aventure

En coopération avec
Project Adventure

"La seule voie qui offre quelque espoir d'un avenir meilleur pour l'humanité est celle de la coopération et du partenariat."
Kofi Annan



Contenu

Une odyssée fascinante	5
ÉDITORIAL par Biorn MAYBURY-LEWIS et James ITO-ADLER	
Richard PROUTY	8
RENCONTRE AVEC... par James ITO-ADLER	
Qu'est-ce que l'aventure ?	18
DÉCHIFFRAGE par Larry CHILDS avec le personnel de PA	
Méthodologie de l'aventure.....	24
DOSSIER par Larry CHILDS	
Le Devonshire Project Adventure à Columbus	35
RÉCIT par Larry CHILDS et Dick PROUTY	
PA au Japon	42
RÉCIT par Dick PROUTY	
La Pleine Conscience par les sports de plein air en France	48
RÉCIT par Larry CHILDS	
Project Adventure à Lawrence, MA	51
RÉCIT par Larry CHILDS	
Un court atelier d'une journée.....	54
RÉCIT par James ITO-ADLER	
Jeunes à risque à Covington, GA	58
RÉCIT par Dick PROUTY	
Une lettre de Caitlin Small, Directrice Exécutive de PA	63
Rescapés du canyon vert	66
LES ASSOCIÉS DU GRAND PLATANE par Michel SEYRAT	

[Cliquez sur un titre pour accéder à l'article correspondant](#)



Une odyssée fascinante

Par Biorn MAYBURY-LEWIS et James ITO-ADLER

Une fascinante odyssée d'amitié et d'engagement, s'étendant sur plusieurs décennies et sur plusieurs continents, sous-tend ce numéro spécial de la revue *Approches Coopératives*. Le stimulus immédiat a commencé par une conversation entre Biorn Maybury-Lewis, directeur exécutif et co-fondateur du Cambridge Institute for Brazilian Studies (CIBS), et son ami et collègue de longue date, Dominique Bénard, rédacteur en chef et fondateur de la revue *Approches Coopératives*. A l'issue de cette conversation, la CIBS a accepté d'organiser ce numéro spécial de la nouvelle revue. Le numéro 6 se consacrerait à l'histoire de Project Adventure (PA), une ONG du Massachusetts qui s'est engagée depuis un demi-siècle dans l'éducation immersive et expérientielle.

DICK

Le CIBS est partenaire de PA depuis plusieurs années et soutient ses efforts d'internationalisation, notamment au Brésil. James Ito-Adler, président et co-fondateur de CIBS, est un ami de longue date de Dick Prouty, l'ancien directeur exécutif et président de Project Adventure, qui a travaillé à PA de 1980 jusqu'à sa retraite en 2015.



Biorn MAYBURY-LEWIS et James ITO-ADLER

Profitant d'une amitié de plus d'un demi-siècle, Jim et Dick se sont rencontrés pour la première fois alors qu'ils étudiaient ensemble à la London School of Economics au milieu des années 60. Ils se sont retrouvés à New York à la fin des années 1960, alors que Jim se préparait à partir pour un séjour dans le Corps de la Paix dans le nord-est du Brésil et que Dick travaillait à Volunteers in Service to America (VISTA : la version métropolitaine du Corps de la paix).

Comme la chance et le destin l'ont voulu, Jim et Dick ont collaboré à nouveau, en 2006, lorsque Jim a coordonné un atelier d'une semaine pour les boursiers de la Kellogg Foundation Social

Leadership à l'Université de Harvard à Cambridge, Massachusetts. Jim a profité d'un atelier d'une journée sur le leadership social pour enrichir l'expérience des boursiers de la Fondation Kellogg à Harvard, qui a été très appréciée par les participants dans leurs évaluations finales. En plus de l'expérience de Jim avec Project Adventure, d'autres personnes du CIBS ont fait l'expérience des méthodes et des activités de PA. Avec deux des stagiaires du CIBS, Biorn a eu l'occasion de participer à un atelier de PA dirigé par Larry Childs.

LARRY

Larry est formateur et consultant principal au sein de Project Adventure depuis 15 ans. Il est spécialisé dans la constitution d'équipes et la culture coopérative, l'avancement de l'apprentissage socio-affectif à l'échelle de l'école et l'intégration des programmes d'aventure. Il a servi des clients de PA à travers les États-Unis et a dirigé des initiatives pluriannuelles de PA en Chine, en France, en Inde et en Israël. Comme Dick, il est un bénévole actif qui écrit et agit sur les questions locales de changement climatique et de justice environnementale. Larry a participé au développement d'ateliers et d'activités de PA en France, avec l'aide de Dominique.

Grâce à ces diverses relations personnelles et professionnelles à long terme, Dick et Larry - dirigeants de Project Adventure - se sont tous deux montrés enthousiastes à l'idée de participer à Approches coopératives et ont écrit la majeure partie de ce numéro spécial n°6.

Alors qu'il était directeur exécutif du David Rockefeller Center for Latin American Studies de Harvard, Biorn Maybury-Lewis a travaillé avec Dominique et Eduardo Missoni pour aider à planifier et à réaliser le Congrès du Mouvement Scout Mondial (OMMS) sur l'éducation, qui s'est tenu en 2007 à Genève, en Suisse. Eduardo, un médecin de santé publique, qui était alors secrétaire général de l'OMMS, et

Dominique, un psychologue, qui était secrétaire général adjoint de l'OMMS, ont partagé une vision inspirante du rôle de l'éducation des jeunes dans la résolution d'une myriade de problèmes auxquels le monde est confronté, en particulier dans les régions en développement. La jeunesse et le développement était le thème central du Congrès.

Alors que le Biorn adhère à leur vision, Dom lui a demandé de présider le Comité scientifique chargé de planifier le congrès. À leur tour, ils ont invité des experts et des jeunes leaders du monde entier à participer à la planification, ainsi qu'à présenter des ateliers lors du congrès. Ils ont invité Jim à présenter un exposé sur l'anthropologie de l'adolescence lors de cette remarquable conférence mondiale des responsables scouts et des éducateurs de jeunes.

À l'Institut d'études brésiliennes de Cambridge, Jim et Biorn s'étaient initialement concentrés sur les questions d'enseignement supérieur. Ils allaient ajouter un nouveau programme de recherche, en 2013, lorsque Jim a reçu une invitation à organiser un projet de recherche au Brésil sur les facteurs qui influencent les résultats scolaires des étudiants. Cette enquête dans le pays a nécessité la formation d'une équipe de recherche et l'interview de 24 adolescents (14-15 ans) dans quatre écoles de trois États brésiliens. Jim a présenté les résultats lors de SalaMundo 2013, une conférence internationale sur l'éducation qui s'est tenue à Curitiba, au Brésil, et qui s'est appuyée sur les recherches de fond menées par Biorn. De cette manière, le CIBS a commencé à aller au-delà de sa focalisation sur l'enseignement supérieur pour commencer à aborder les questions concernant les premières années de l'enseignement préuniversitaire.

Jim sera invité à prendre la parole lors de conférences ultérieures sur l'éducation au Brésil portant sur les innovations dans l'éducation, où il présentera le modèle de PA. Cela a permis au CIBS

de se rapprocher du monde de la réforme de l'éducation aux niveaux primaire et secondaire, parmi les principales préoccupations de Dominique et de son ami de longue date, Eduardo.

L'organisation du numéro 6 de la revue *Approches coopératives* suit essentiellement le modèle habituel des cinq premières éditions, avec quelques modifications. Nous ouvrons le numéro par une conversation entre Jim Ito-Adler et Dick Prouty. L'interview permet au lecteur de se faire une idée de la remarquable histoire de Project Adventure depuis ses humbles débuts en tant qu'extension - pour ainsi dire - du modèle Outward Bound (OB). OB reste l'un des modèles les plus connus de formation immersive et expérientielle dans les annales de l'innovation éducative. Nombre des fondateurs de PA avaient des liens avec Outward Bound et ont travaillé à trouver des moyens d'adapter ses principes et ses pratiques à de nouveaux contextes. Au cours de cet entretien d'ouverture, Dick explique comment ils y sont parvenus.

CHANGER D'ÉCHELLE

Nous savons que les expériences des projets pilotes et des écoles individuelles - souvent incapables de "changer d'échelle" ou manifestement non viables au fil du temps - jettent un voile sur l'histoire de l'innovation en matière d'éducation. En revanche, PA a trouvé le moyen d'aller à l'encontre de cette tendance.

Comment ce petit groupe local du Massachusetts a-t-il réussi à se développer et à prospérer pendant près de 50 ans ? Dick Prouty a été engagé pendant cette période à plusieurs niveaux : en tant que chef de projet spécial, directeur exécutif et enfin président de PA jusqu'à sa récente retraite. Dick est le mieux placé pour faire la chronique et expliquer l'histoire remarquable de l'organisation depuis sa fondation jusqu'à la période de croissance rapide.

Le numéro passe ensuite à la rubrique "Décrypter le concept clé qui marque l'approche de PA" : L'aventure. Cette section explore les nombreuses facettes de l'aventure en tant que principe directeur qui a permis à PA de devenir

une force unique et significative dans l'éducation expérientielle.

Ensuite, le numéro, dans la section Dossier, examine les méthodologies pratiques que PA utilise pour appliquer ce principe dans son vaste portefeuille de programmes et de projets. Ceci est essentiel car sans moyens efficaces pour mettre en pratique les croyances et les valeurs de Project Adventure, sa Mission resterait une simple déclaration sans substance.

Dans la section suivante, "Récits", Larry, Dick et Jim présentent une série de cas et d'histoires concernant PA en action, allant de l'engagement complet à long terme dans une seule école sur des décennies, à des programmes et des formations ponctuels. L'objectif est de fournir des exemples et de donner un aperçu de la manière dont PA fonctionne dans la pratique.

Enfin, nous clôturons ce numéro par une lettre positive de Caitlin Small, directrice exécutive de Project Adventure, qui examine nos futurs défis face aux incertitudes de la réponse à la pandémie mondiale. Comme elle le dit si bien : c'est une aventure qu'aucun d'entre nous n'a choisie, mais que nous pouvons tous décider d'affronter avec résolution et résilience.

[Retour au sommaire](#)

Avec Richard PROUTY

Ce premier article est une conversation entre Dick Prouty et Jim Ito-Adler. Dick est l'ancien directeur exécutif et plus tard président de Project Adventure. Il a joué un rôle de premier plan dans l'organisation de 1980 à 2015. Voici donc l'histoire de la fondation et de la croissance ultérieure de Project Adventure.

Dites-moi, Dick, comment êtes-vous passé de votre service VISTA¹, qui portait sur le soutien des mères Afro-Américaines bénéficiaires d'aide sociale à New York, à votre participation à Project Adventure ?

J'ai commencé à travailler à PA en juin 1980, 12 ans après avoir quitté VISTA, à l'hiver 1968. Lorsque j'ai commencé à travailler à Project Adventure, en 1980, Je suis venu avec des expériences de vie précises qui ont façonné la façon dont j'ai entrepris mon travail.

1. L'AmeriCorps Volunteers in Service to America (VISTA) a été fondé en 1965 comme la version métropolitaine des volontaires du Peace Corps. Les membres de VISTA s'engagent à temps plein pendant un an à servir dans des organisations à but non lucratif, religieuses et autres organisations communautaires, ou dans des agences gouvernementales opérant aux États-Unis, afin de créer et d'étendre des programmes qui, en fin de compte, sortent les personnes et les communautés à faibles revenus de la pauvreté. Les membres de VISTA ne servent qu'aux États-Unis. Les bénévoles doivent être des citoyens américains, des ressortissants américains ou des étrangers résidents permanents légaux.



Richard PROUTY

Mon mariage avec une Afro-Américaine, en 1968, et mon expérience de la vie et du travail dans les communautés noires de New York, de 1966 à 1968, en tant que volontaire VISTA à Brooklyn et à Manhattan, m'ont donné un aperçu que peu de gens de mon milieu avaient. Après cette expérience de vie, je me suis définitivement engagée dans une éducation axée sur la justice raciale et économique.

Après notre mariage, nous sommes allés à Norwell, une petite ville de la côte sud près de Boston, dans le Massachusetts, pour demeurer

près de mon père, Charlie. Nous économisions de l'argent pour que je puisse obtenir mon diplôme d'enseignant dans le cadre d'un programme de maîtrise à l'Antioch-Putney School de Bennington, dans le Vermont.

J'ai fini par obtenir un poste d'enseignant, en 1970, au lycée de Manchester, une ville située au nord de Boston, où j'étais responsable des programmes avancés de psychologie et de sociologie. Alors que j'enseignais au lycée de Manchester, j'ai eu la chance, pendant l'été 1971, de participer à un stage Outward Bound (OB) de 26 jours pour enseignants qui a eu un impact considérable sur moi.

L'expérience d'être avec des collègues enseignants et de former une équipe solide dans des circonstances difficiles et éprouvantes a été une expérience inestimable, tant sur le plan personnel que professionnel. Notre instructeur, John Rhodes, a brillamment utilisé la fixation d'objectifs. Une de mes aventures, en fait, aurait pu mettre ma vie en danger. Nous devions faire aborder un petit bateau sur une rive sous le vent, dans une mer agitée avec des vagues de 1,5 à 2 mètres. À un moment donné, alors que j'étais à la barre, je me suis levé et une vague a repoussé le gouvernail de côté. J'ai été projeté à l'extérieur du bateau dans une position très précaire, en danger de mort. Mes compagnons m'ont traîné dans le bateau pour me mettre à l'abri, et ensemble nous avons pu rejoindre la rive en toute sécurité. Ce fut une leçon de coopération et de confiance qui a changé ma vie.

Cette expérience d'équipe et de fixation d'objectifs, dans le cadre du processus d'éducation expérientielle immersive au cœur de l'expérience Outward Bound, m'a préparé à ma première rencontre avec Project Adventure (PA). PA a été lancé en 1971 au lycée Hamilton-Wenham, situé juste à côté de Manchester, sur la côte nord du Massachusetts.

L'un des instructeurs de mon cours d'Outward Bound était Jim Schoel, qui était l'un des quatre fondateurs de PA. Une de ses spécialités était de travailler avec les élèves en difficulté au lycée, et il a baptisé son programme "counseling on the run". Jim a développé un grand nombre des

Ce fut une leçon de coopération et de confiance qui a changé ma vie.

premières activités préliminaires qui ont ensuite conduit au programme ABC - Adventure Based Counseling² - à PA.

Quelle était la relation entre Outward Bound et Project Adventure ?

Bob Lentz, le premier directeur de PA, a joué un rôle clé, c'est lui qui a tracé le chemin au cours des dix premières années de l'histoire de PA. C'était un homme brillant qui avait travaillé à Outward Bound, dans les années soixante, en tant qu'administrateur et chef de projet. Bob avait été recruté par Jerry Pieh, alors directeur du lycée Hamilton-Wenham, pour mettre en place une initiative appelée Project Adventure à l'école. Jerry était le fils de l'un des premiers directeurs de l'école d'OB, Bob Pieh. À l'époque, en 1971-72, il terminait son doctorat à Harvard avec une thèse intitulée "Project Adventure", basée sur sa propre histoire profonde avec l'OB et ses processus d'éducation immersifs.

Jerry et son père, Bob, étaient tous deux imprégnés de la philosophie de Kurt Hahn, le fondateur d'Outward Bound. Ils étaient animés par la volonté de transposer dans le système scolaire public l'expérience du cours traditionnel de 26 jours d'OB, basé sur la nature sauvage. Ils voulaient permettre à tous les élèves de vivre des expériences de développement similaires.

Kurt Hahn, le directeur de l'école de Gordonstoun en Écosse, a été profondément influencé par l'expérience de voir quels marins avaient survécu au torpillage de leurs navires par les Allemands. Contrairement aux attentes, il s'est avéré que les marins les plus jeunes et les plus en forme n'ont pas survécu aussi bien que les plus âgés et les moins en forme.

2. Le conseil basé sur l'aventure



L'équipe de PA en 1983 : (de gauche à droite). Karl Rohnke, Dick Prouty, Bonnie Hannable, Steve Webster, Patty Nichols, John Ritter, Alan Sentowski, Mickey Ratte, Paul Radcliffe.

Tenter de reproduire les leçons de ces marins était au cœur de l'expérience Outward Bound, qui à son tour a eu une forte influence sur la pédagogie de Project Adventure.

Comment cette philosophie a-t-elle été incorporée dans Project Adventure ?

Karl Rohnke, un autre chef de groupe créatif et fort de l'équipe initiale, a essentiellement créé le premier "parcours de cordes" pour PA au début des années 70. Son livre, *Cowtails and Cobras*³, publié pour la première fois en 1977, est devenu un classique en peu de temps. Au début des années 1980, des centaines de professeurs d'éducation physique de toute la Nouvelle-Angleterre suivaient les ateliers "*Train the Trainer*"⁴ animés par Karl et utilisaient ce premier

texte comme guide.

Les cours académiques en milieu scolaire utilisaient l'apprentissage par projet, avec des compétences socio-émotionnelles développées grâce à des activités de PA sur les parcours de corde et d'autres activités de résolution de problèmes appelées "initiatives". Ces activités ont été complétées par des expériences de pointe lors de courtes excursions dans la communauté et de plus longs séjours en camping dans le parc national d'Acadie, dans le Maine, par exemple.

Karl a été un génie pour créer de nouveaux obstacles dans le "parcours de cordes", maintenant appelé "*Challenge Course*"⁵, et pour créer et diriger les élèves dans des initiatives

3. Queues de vache et cobras

4. Formation de formateurs

5. Parcours du défi

engageantes, en particulier dans des jeux coopératifs. Sa capacité à rendre l'approche du défi attrayante et même amusante était et est toujours au cœur de l'expérience pédagogique de PA.

Un autre membre fondateur de PA était Mary Smith. Avec Bob Lentz et de nombreux enseignants de Hamilton-Wenham, tels que Kahil Bogdan et Alan Sentkowski, elle a joué un rôle essentiel dans l'élaboration du programme du premier modèle académique de PA en classe. Le programme comprenait de nombreuses expériences immersives classiques d'OB/PA avec un niveau contrôlé de stress et de défi, mais il était rendu engageant parce qu'il procurait du plaisir aux jeunes et bénéficiait d'un support éducatif solide.

Quel a été votre rôle dans cette première histoire de PA ?

J'ai commencé à travailler avec les gens de Project Adventure alors que j'étais encore professeur au lycée. L'un de mes collègues les plus connus était Paul Radcliffe, qui avait lancé un programme de conseil de groupe basé sur le travail de Project Adventure à Gloucester (MA), le célèbre port de pêche. En 1974-75, lui et moi avons lancé un programme similaire à Manchester. À cette époque, Project Adventure abordait deux aspects d'une école secondaire de banlieue : L'éducation physique (EP) et les études.

En 1980, après quatre ans de développement du modèle de conseil de groupe basé sur les principes de l'EP avec Paul, j'ai quitté mon poste permanent au lycée de Manchester pour rejoindre Bob Lentz, le directeur exécutif de l'EP. J'avais une mission spécifique : développer un programme de conseil de groupe que nous avons appelé Adventure Based Counseling (ABC). Nous avons obtenu une subvention fédérale de trois ans (1980-83) que Paul Radcliffe a dirigée, et que j'ai coordonnée, dans mon nouveau poste à plein temps à PA.

- Paul et Bill Cuff ont codirigé cette initiative pendant trois ans, qui s'est terminée en 1983, et qui a permis de créer un modèle de développement pour le conseil de groupe utilisant les activités de PA. Ce travail s'est appuyé sur plusieurs volets théoriques, notamment la fixation d'objectifs de Kurt Lewin et William Glasser (nous avons

constaté que les objectifs ont un pouvoir presque indépendant) ; l'établissement de la confiance de Carl Rogers et Eric Erickson ; le stress et l'eustress⁶ de Hans Selye et Sol Rosenthal ; l'humour/le plaisir de Norman Cousins ; et la résolution de problèmes de la théorie de l'auto-efficacité de Bandura. La force de PA réside dans sa capacité à créer un mélange puissant d'expériences immersives qui permet aux participants de s'engager dès le début dans une série d'activités à la fois stimulantes et amusantes. Pour le lecteur intéressé, il y a beaucoup plus sur les cadres théoriques dont nous nous sommes inspirés dans notre premier texte, *"Islands of Healing : A Guide to Adventure Based Counseling"*⁷, co-écrit par Jim Schoel, moi-même et Paul Radcliffe. Publié pour la première fois en 1988, ce livre s'est vendu à plus de 100 000 exemplaires à ce jour. Il a été suivi, en 2002, par une deuxième version, *"Exploring Islands of Healing : New Perspectives on Adventure Based Counseling"*⁸, écrit par Jim Schoel et Richard Maizell.

Quel a été le chemin qui a conduit à votre rôle de directeur de PA ?

Après que Bob Lentz m'ait recruté, j'étais impatient de travailler avec lui. Malheureusement, il a quitté PA pour un poste de directeur d'école, peu après mon arrivée à l'automne 1980. Il n'avait pas nommé de successeur, laissant aux cinq membres du personnel le soin d'en choisir un. Karl Rohnke était le plus connu et le plus charismatique du groupe et il a été choisi pour diriger dans le cadre d'un processus démocratique. Mais Karl

6. En 1956, le célèbre endocrinologue hongrois Hans Selye a publié *The Stress of Life*. Il a ainsi instillé le concept de stress et d'agent stressant (pour distinguer le stimulus de la réponse) au premier plan de la recherche psychologique moderne. En 1974, il redéfinit la terminologie afin d'établir une clarification entre deux types de stress différents : l'eustress, et distress (mauvais stress = détresse). En combinant le préfixe grec eu-, (signifiant bon) avec stress, eustress devient le terme utilisé pour définir le "bon stress" en opposition au "mauvais stress". L'eustress ne dure qu'à court terme, il est énergisant et motivant, il est perçu comme quelque chose qui fait partie de notre capacité d'adaptation, il est excitant, il augmente la concentration et les performances.

7. Les îles de la guérison : un guide pour le conseil basé sur l'aventure

8. Explorer les îles de la guérison : nouvelles perspectives pour le conseil basé sur l'aventure

a vite appris qu'il n'aimait pas particulièrement l'administration et m'a fait confiance pour s'occuper de tâches telles que la préparation des budgets et la gestion des processus de planification de PA. En 1982, il est devenu président et j'ai été nommé directeur exécutif. Il en a été ainsi jusqu'à ce que Karl quitte PA dans les années 1990.

L'un des principaux défis que j'ai dû relever à ce poste a été de faire reconnaître Project Adventure en tant qu'organisation caritative, ce qui a nécessité la nomination d'un nouveau conseil d'administration. C'est ce qui s'est passé en 1982, lorsque PA s'est séparée de manière amicale mais formelle du district scolaire de Hamilton-Wenham, qui avait été notre sponsor fiscal pendant la première décennie.

Project Adventure, dans les années 80, était une entreprise en vogue, même à l'époque des coupes budgétaires de Reagan dans le domaine de l'éducation et de la montée du mouvement de "retour aux sources". Durant cette période, PA a bénéficié de plusieurs avantages distincts pour construire notre renommée nationale :

- A partir de 1974, une "Joint Dissemination Review Panel (JDRP)"⁹, a évalué que PA avait un effet significatif sur l'estime de soi des participants, en particulier des jeunes femmes. Le JDRP était un examen indépendant et externe du ministère américain de l'éducation.
- Nous avons des modèles d'ateliers de "formation des formateurs" bien conçus, dont le déroulement, la séquence et le professionnalisme n'avaient pas leur pareil dans les autres ateliers expérientiels destinés aux enseignants de l'époque. Cela a permis de créer un réseau d'anciens élèves qui nous a permis de diffuser plus largement nos

9. Le Joint Dissemination Review Panel (JDRP) était un comité conjoint du Bureau américain de l'éducation, du Département américain de l'éducation et de l'Institut national de l'éducation qui évaluait les preuves de l'efficacité d'une variété de programmes et de pratiques éducatifs développés en conjonction avec le soutien du Gouvernement fédéral.



Dick au cours d'une retraite de l'équipe de direction en 1994 dans le Maine. L'investissement dans la formation et le coaching d'équipe a joué un rôle important dans la résolution des problèmes de gestion à l'AP.

résultats.

- Nous avons une base installée de plus de 100 organisations qui avaient adopté et intégré le modèle de PA dans leurs programmes grâce au financement des années 1970 du ministère américain de l'éducation qui a duré jusqu'en 1982. Cela a été rendu possible grâce au "label de qualité" du JDRP et à des résultats positifs validés de l'extérieur.

Parfois, le groupe le plus difficile à atteindre avec de nouvelles idées est celui des vétérans grisonnants qui sont les plus attachés à leurs approches traditionnelles et les moins ouverts au changement. Un jour, au début des années 80, Ralph, un professeur d'éducation physique plus âgé, est venu au stand d'inscription que j'occupais lors d'un atelier d'été résidentiel de cinq jours. "*Je ne veux pas être ici*, dit-il avec tristesse, *mais mon chef de département m'a fait venir.*" Il a ensuite tourné le talon et est parti rejoindre son groupe dans les échauffements le premier jour. Trois jours plus tard, je suis allé

PA a dû faire face à de nombreux défis provoqués par les changements dans les théories universitaires et les politiques nationales d'éducation au cours des décennies qui ont suivi mon entrée en fonction

dans un bar local avec les membres de mon petit atelier académique de huit personnes. Lorsque nous sommes entrés, nous avons vu plus de 30 membres de l'atelier d'éducation physique de Karl, alignés en deux lignes, les bras joints dans la position classique de "plongée de confiance". Ralph était debout sur le bar, sur le point de plonger dans les bras de ses collègues, qui sont maintenant clairement ses nouveaux meilleurs amis. Alors qu'ils criaient "*Ralphie, Ralphie, Ralphie*", il a plongé dans leurs bras, le ventre en avant. En se levant, il avait un énorme sourire sur le visage, loin de la silhouette déprimée qu'il avait présentée le jour de l'inscription. Il est rentré chez lui après l'atelier avec un nouveau projet et s'est consacré introduire PA dans son système scolaire. Tous ces éléments ont contribué au "bouche-à-oreille" concernant nos ateliers, de sorte que nous n'avons pas eu à investir beaucoup d'argent, de temps ou d'énergie dans la commercialisation de nos services.

Grâce à l'enthousiasme du bouche-à-oreille des participants à nos programmes, les années 80 ont été marquées par une croissance de 20 % des revenus de PA, tant pour les ateliers de formation que pour l'installation de cours de remise à niveau dans tous les États-Unis. Nous avions des réunions trimestrielles du conseil d'administration. Karl était membre du conseil d'administration, et toujours président jusqu'à son départ dans les années 90, et je gérais toutes les décisions importantes avec lui. Karl et moi nous faisions confiance pour remplir nos rôles respectifs, et cette relation a bien fonctionné pendant de nombreuses années.

Quels ont été les problèmes de leadership et de gestion auxquels vous avez été confronté en dirigeant PA à travers les nombreux changements de l'environnement politique ?

PA a dû faire face à de nombreux défis provoqués par les changements dans les théories universitaires et les politiques nationales d'éducation au cours des décennies qui ont suivi mon entrée en fonction. PA a été un précurseur et un exemple des modèles d'apprentissage interdisciplinaire et par projet des années 1970. Dans les années 80, après la publication de "A Nation at Risk"¹⁰, le gouvernement Reagan a commencé à se concentrer sur le "retour aux sources" en réaction à ce qu'il croyait être les excès des années 70.

La responsabilité a été le nouveau mot d'ordre, qui a finalement conduit à l'initiative "*No Child Left Behind*" (aucun enfant laissé pour compte) promulguée pendant la présidence de George W. Bush en 2001. Cette initiative a introduit l'ère des tests intensifs pour s'assurer que tous les élèves atteignent un niveau de réussite satisfaisant, notamment en lecture et en mathématiques.

Dans les années 1980, une nouvelle approche de la compréhension de l'enseignement et de l'apprentissage a commencé à gagner du terrain dans les milieux de l'éducation, appelée apprentissage basé sur le cerveau. S'appuyant sur les recherches en neurosciences et en cognition, qui se développent rapidement,

10. "A Nation at Risk : The Imperative for Educational Reform" est le rapport de 1983 de la Commission nationale américaine sur l'excellence dans l'éducation. Sa publication est considérée comme un événement marquant dans l'histoire moderne de l'éducation américaine. Entre autres choses, le rapport a contribué à l'affirmation de plus en plus répandue selon laquelle les écoles américaines étaient en situation d'échec, et il a déclenché une vague d'efforts de réforme au niveau local, étatique et fédéral.

sur le fonctionnement du cerveau en développement, ce nouveau domaine nous a fourni des informations sur la manière de mieux comprendre le modèle de PA. Deux des meilleures pratiques de ce mouvement d'éducation basé sur les neurosciences ont été identifiées dans le livre influent *"Making Connections" : Teaching and the Human Brain*¹¹, de Renata et Geoffrey Caine (1992) :

1. Concevoir et orchestrer des expériences réalistes, enrichissantes et appropriées pour les apprenants.
2. Veiller à ce que les étudiants traitent l'expérience de manière à en extraire davantage de sens.

On comprenait de plus en plus que l'évolution avait créé des réseaux de neurones dans le cerveau des êtres humains pour qu'ils puissent utiliser tous leur sens dans le cadre de petits groupes, pour coopérer physiquement et socialement, trouver un sens au sein de leur groupe et dans son environnement. Nous sommes des "créateurs de sens" et nous apprenons à travers tous nos capteurs sensitifs dans un groupe qui est activement engagé dans une quête de sens.

La recherche de sens se fait dans ce que nous savons être un champ de pensée quantique, et non dans le modèle stimulant-réponse de la théorie du behaviorisme. Selon les termes du physicien David Bohm, "seul le sens suscite l'énergie". Les significations profondes donnent une orientation parce qu'elles régissent ce que les gens recherchent et ce qu'ils sont prêts à faire. Les idées et les objectifs ont du pouvoir et créent une dynamique dans une organisation, surtout si les dirigeants connaissent et encouragent ce type de réflexion.

L'immersion est le concept qui rend le mieux compte de ce type d'apprentissage. Il peut être utilisé pour décrire une petite partie de chasse, les membres d'un équipage de bateau lors d'une expédition Outward Bound, un atelier de PA et, surtout, les expériences des enfants dans les programmes intégrés de PA en milieu scolaire. Si les élèves participent à une classe qui les engage en tant que co-créateurs de sens, nous constatons qu'ils ne peuvent littéralement pas oublier ce qu'ils apprennent, ou qu'ils ont beaucoup plus de mal à le faire. Les résultats

¹¹. "Créer des connections : L'enseignement et le cerveau humain"

de stages de PA hautement fonctionnels comme ceux décrits dans la section "Récits" de l'expérience de PA à Columbus, Ohio, montrent que les élèves réussissent mieux aux tests standardisés, même lorsque leurs enseignants n'enseignent pas en fonction des tests, comme le font encore la plupart des écoles.

Au début des années 2000, quelles ont été les nouvelles orientations de PA ?

En 2000, PA était devenue plus connue comme une marque mondiale innovante et réputée dans le domaine de l'éducation par l'expérience. Je vais juste énumérer quelques développements ci-dessous, dont plusieurs (Columbus, Ohio ; Covington, Géorgie ; l'UCPA en France, et le Japon) seront abordés plus en détail dans la section des récits.

- **Programme pour les jeunes à risque** : Cindy Simpson, qui a découvert le modèle ABC en 1981, lors d'un atelier à Savannah, en Géorgie, avec sa partenaire Lisa Galm, a ensuite mis au point des modifications du modèle ABC de base pour traiter les jeunes à risque présentant des diagnostics multiples, y compris des problèmes modérés et graves.
- **Formation en entreprise** : Le monde de l'entreprise a découvert le modèle expérimental à la fin des années 1980 et l'éducation en plein air et expérientielle a commencé à prendre son essor. Ann Smolowe, une jeune femme déterminée, diplômée du Dartmouth College et de la Tuck Business school, est entrée dans notre bureau un jour du début des années 80, c'était une réfugiée de Wall Street. Elle m'a dit qu'elle voulait rejoindre PA et développer une application pour le monde de l'entreprise. Elle était une bonne vendeuse, avec un rire contagieux, une histoire crédible à raconter aux clients des entreprises, et une détermination à avoir une programmation de la plus haute qualité.

Au milieu des années 90, nous étions engagés auprès de grandes entreprises comme Kodak, Digital Equipment et autres. Un contrat avec BMW, en 1996, avec un budget de 2 millions de dollars, a nécessité l'embauche de nombreux collaborateurs pour en respecter les termes.

En 2014, des professionnels des ressources humaines s'engagent dans une initiative liée aux risques après un discours du partenaire chinois



Équipe de planification à long terme 1993

de PA à Shanghai. En Chine, de nombreuses organisations adoptent le programme de PA au cours de la dernière décennie :

- **Education physique** : En 2000, nous étions bien connus de presque tous les professeurs d'éducation physique du pays, et la plupart avaient utilisé certaines de nos activités par la diffusion de publications écrites initialement par Karl Rohnke et plus tard par Jane Panicucci, une ancienne professeur d'éducation physique qui a été un leader, un écrivain et un animateur à PA pendant plus de 20 ans. Cela a créé une base loyale qui considère PA comme le maître d'œuvre des programmes et des activités d'aventure.
- **Gestion des risques** : Par nécessité, nous avons développé une solide position de gestion des risques pour faire face à la menace de poursuites judiciaires par des tiers. Bob Ryan, en collaboration avec un merveilleux avocat de Houston, Rebb Greg, a mis au point un accord d'indemnisation qui, une fois mis en œuvre, a réduit nos poursuites à presque zéro et a rendu notre budget moins vulnérable et plus facile à équilibrer.
- **Développement communautaire** : De 1987 à 2000, Jim Grout a travaillé à PA, et avec notre très talentueuse directrice de la recherche et du développement, Nancy Terry, a développé un nouveau modèle de développement communautaire. La série de grandes subventions fédérales SAMSHA que nous avons reçues était due à la présence de niveaux élevés de toxicomanie dans la communauté. Ensuite, un plan a été élaboré pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la toxicomanie telles qu'elles

ont été identifiées par les participants. Ce modèle a également été très bien accueilli par la SAMHSA et a été reproduit dans de nombreuses communautés grâce à l'utilisation de fonds fédéraux.

- **Affiliations internationales** : En 1993, un homme de Tokyo est venu participer à un atelier de PA et a demandé à me parler par la suite. Toshio Hyashi voulait savoir comment il pourrait créer PA au Japon. Sous la direction de Tham Yew Cheong, nous avons élaboré un contrat d'affiliation légal, qui comportait quatre étapes, certifiées par observation et test, pour permettre à PA Japon de voir le jour à l'automne 1995. Nous avons également développé des affiliations en Australie, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas, mais c'est PA Japan qui a connu le plus de succès, et qui prospère aujourd'hui avec un chiffre d'affaires de 2 millions de dollars US.
- **Publications et notre magazine Zipline** : Tom Zierke, notre directeur des publications, aimait à dire que nos publications étaient les ambassadeurs de notre mission. Et, il est vrai que nous avons publiés plus de 26 livres vendus à plusieurs millions d'exemplaires, représentant des millions de dollars, qui ont attiré de nombreuses personnes dans nos ateliers.

Un parcours typique peut consister dans le fait que quelqu'un reçoit ou achète un de nos livres, soit motivé pour participer à un atelier, fasse preuve d'une plus grande énergie et procède à une collecte de fonds pour développer un programme pour son organisation d'origine. Lisa Furlong est devenue notre directrice des publications et, sous sa direction, notre magazine appelé Ziplines a présenté un thème différent dans chaque numéro trimestriel.

Pour les lecteurs qui souhaitent suivre nos publications, plusieurs sont disponibles via le lien suivant : https://www.flaghouse.com/Physical-Education/Project-Adventure/Publications/#page_no=2

Quels sont les principaux enseignements que vous avez tirés à ce poste ?

C'est une question que je me suis posée au cours des décennies passées à la tête de PA, depuis que j'ai démissionné en 2015 pour poursuivre d'autres intérêts, en particulier le travail sur la crise climatique dans ma région. Les principaux thèmes sur lesquels je voudrais insister sont les suivants :

- **Une idée clé** : L'une des idées clés était d'apporter la magie d'Outward Bound au monde dans un ensemble d'ateliers de haute qualité et bien évalués, engageants et amusants. La constitution d'équipes et les chefs d'équipe sont les plus grands atouts du modèle de PA. Notre meilleur slogan depuis de nombreuses années était "Bring the Adventure Home". Apportez la magie de l'aventure à votre communauté et faites-la entrer dans votre cœur et à votre esprit par l'étude et l'expérience.
- **Des gens formidables** : Une autre leçon clé a été de réunir un groupe de personnes intéressantes et très motivées pour apprendre avec nous à PA, puis de choisir les meilleurs d'entre eux pour travailler avec nous comme personnel à plein temps ou comme formateurs certifiés, dispersés dans tout le pays et le monde, ce qui a constitué une étape cruciale.
- **La culture** : J'ai travaillé dur pour promouvoir une culture d'entreprise : ensemble, nous avons développé une culture intentionnelle d'engagement et de responsabilisation du personnel. Le dialogue était toujours accessible à tous. Les questions étaient toujours encouragées et, bien que cela puisse parfois sembler être une perte de temps et frustrer certains dirigeants, j'ai toujours pensé que la clé de notre succès était de "joindre le geste à la parole" en donnant au personnel les moyens de se prendre en charge.

[Retour au sommaire](#)



Qu'est-ce que l'aventure ?

Par Larry CHILDS avec le personnel de PA

MISSION/VISION

En juin 2020, le personnel de Project Adventure a entrepris une révision de sa déclaration de mission/vision qui, dans sa forme concise, se lit comme suit

La mission de PA est de soutenir le développement des personnes, des écoles et des communautés par le biais du pouvoir de l'aventure.

Cette déclaration pourrait être développée comme suit :

Project Adventure crée, adapte et promeut des méthodes d'enseignement et de formation actives, basées sur l'aventure, ainsi que des activités et des outils qui inspirent et accélèrent l'apprentissage des individus, des organisations et des communautés.

Dans le cadre d'un mouvement mondial en faveur du changement, PA est convaincu que les communautés dont les membres sont capables de collaborer et de s'engager dans le développement social/émotionnel de tous peuvent contribuer à l'avènement d'un monde

plus sûr, plus juste et plus durable.

Concrètement, PA propose des formations, des programmes, des publications et des cours motivants qui sont facilement adaptables à diverses cultures et qui inspirent une telle transformation. La popularité de PA auprès d'un si grand nombre de personnes d'âges et de contextes culturels différents peut être attribuée à l'attrait universel de l'homme pour le contact, le défi, la création de sens et le plaisir. Cela a été favorisé par la conception et l'animation de programmes qui s'appuient sur la sagesse et les conditions locales. Les méthodes et les programmes de PA sont toujours une co-création, plutôt qu'une structure imposée de l'extérieur.

UNE RÉPONSE AUX BESOINS HUMAINS URGENTS

Le modèle de Project Adventure est né en réponse à l'inadaptation des systèmes éducatifs américains et mondiaux face aux changements sociaux, à l'évolution du travail, aux besoins humains pressants et aux appels généralisés en faveur d'une communauté mondiale plus juste. Il s'inscrit clairement dans l'approche de l'éducation coopérative telle qu'elle a été

définie dans la création de cette revue. Le concept clé de l'approche de PA, comme le signale le nom de l'organisation, est l'Aventure. Dans cette section, nous décrypterons le sens du mot "aventure" tel qu'il est incarné dans la philosophie et la pratique de PA.

Bien que largement reconnue comme une modalité d'enseignement pour les jeunes, l'accent mis sur l'aventure offre un soutien parallèle à l'administration et à la gestion des écoles pour une meilleure intégration des pédagogies abstraites et un alignement sur les pratiques comportementales empiriques. Opérant à la fois sur les parcours étudiants et professionnels, elle soutient des cultures positives et saines à l'échelle de l'école. En ce sens, l'aventure contribue à catalyser et à intégrer les pédagogies et les pratiques et à tisser la vie sociale et culturelle d'une école, de la salle de classe à la salle des professeurs, des réunions du personnel aux conférences des parents.

L'aventure est un modèle très engageant et puissant. Elle est fondée sur les concepts et les méthodes de base de l'éducation expérimentale et peut être appliquée pour créer des communautés scolaires au sein desquelles un sentiment d'action individuelle, d'appartenance inclusive et de compétence collective est universel. Dans ces écoles, l'apprentissage est vécu comme engageant, socialement connecté et pertinent. Les enseignants et les élèves peuvent apprendre à co-crée leur culture d'école d'une manière profondément participative, démocratique et en constante évolution. Le modèle a été facilement adopté et adapté de manière créative dans des écoles, des lieux géographiques, des âges et des contextes culturels différents.

QU'ENTEND-ON PAR "AVENTURE" ? QUEL EST LE LIEN AVEC L'ÉDUCATION EXPÉRIENTIELLE ?

Nous décrivons souvent l'Aventure au sens pédagogique comme une façon de faire les choses. En ce sens, l'aventure n'est pas seulement une activité en soi. C'est trop limitatif. Si le mot "aventure" évoque des



Tous à bord ! Les participants partagent leur satisfaction d'avoir réussi à se soutenir les uns les autres par le biais d'une balançoire en corde pour atterrir sur un ensemble de plates-formes étroites.

images d'activités comme l'escalade, le kayak et le parachutisme, arrêtez-vous un instant et imaginez plutôt la façon dont cette activité est pratiquée. Toute activité ou leçon devient une aventure s'il existe un réel élément de surprise, surtout si les activités obligent à faire des choses qu'on n'imaginait pas possibles. L'aventure existe lorsqu'il y a un engagement profond - un engagement qui découle d'expériences perçues comme stimulantes, uniques et pertinentes. En un mot, éducative.

Lors d'activités de groupe stimulantes en plein air, telles que celles proposées dans le cadre traditionnel de la nature sauvage lors d'un stage Outward Bound (OB), il est plus facile d'envisager l'aventure. Cependant, comme tout le monde ne peut pas faire ses valises et disparaître dans la nature pendant trois semaines, le défi de PA était de servir davantage de jeunes en adaptant ces mêmes éléments aux milieux scolaires urbains et suburbains.

La réponse a consisté à créer un immense catalogue d'activités inédites qui, grâce à des méthodes d'animation similaires, engageraient et inspireraient les participants. Karl Rohnke, un ancien instructeur d'Outward Bound créatif



Les participants se soutiennent les uns les autres en se penchant simultanément en arrière en tenant une corde de type sauvetage attachée en une grande boucle. Reliés à une corde par un triple nœud en huit et des mousquetons, ils forment une ancre humaine qui sert de support à un grimpeur qu'ils viennent de réussir à descendre au sol.

et membre du personnel fondateur de PA, a créé le “parcours de cordes” moderne au début des années 70. Les programmes scolaires comprenaient un apprentissage basé sur des projets et des compétences socio-émotionnelles développées par les activités de PA dans les parcours de cordes, ainsi que d’autres jeux coopératifs et activités de résolution de problèmes appelés “initiatives”. Karl était brillant dans ce domaine et sa capacité à rendre l’approche du défi attrayante, amusante et transformatrice était, et est toujours, au cœur de l’expérience pédagogique de PA.

Un exemple classique qui résume bien cette approche est la célèbre “marche dans la boue” créée par Karl et Alan Sentkowski au lycée Hamilton-Wenham. Les élèves d’une classe de biologie de seconde ont été invités à patauger dans un marécage derrière l’école jusqu’à la poitrine pendant quelques heures et à recueillir des échantillons de diverses espèces de flore et de faune pour les examiner de retour en classe. Il s’agissait d’une expérience immersive classique pour les OB/PA : une expérience stressante, mais contrôlée, rendue engageante grâce à un grand soutien de l’équipe et des cris d’excitation et de plaisir. Il y avait aussi le piment d’un élément de danger perçu puisqu’il y avait de vraies tortues et de vrais serpents dans le marais !

L’aventure implique fondamentalement des moments de défi, où l’on peut se dépasser et s’épanouir pour expérimenter la possibilité de réussite aussi bien que le risque d’échec. Cela est particulièrement vrai lorsqu’elle se déroule dans le cadre d’une expérience partagée avec un groupe. En cours de route, l’individu peut apprendre à se sentir plus à l’aise avec les autres membres du groupe.

L’aventure consiste à prendre des risques - pas nécessairement des risques physiques, mais aussi des risques émotionnels et sociaux, lorsque les gens voient les conséquences naturelles se dérouler devant eux. Peut-être que le simple fait de relier l’action à la conséquence

est le lien vital. Apprendre quelque chose lors d’un cours magistral est une chose ; pouvoir en faire l’expérience en est une autre.

AVENTURE ET CONFIANCE

Pour participer pleinement à un tel programme, il faut qu’il existe une atmosphère de sécurité - un espace où l’on peut s’exprimer sans craindre d’être rejeté et sans crainte de dépasser ses propres limites. Bien que cela soit souvent difficile, il faut aussi que le programme comporte des éléments ludiques et amusants. C’est par la juxtaposition et l’équilibre entre le sérieux et le jeu, l’action et la réflexion, que les participants deviennent plus disposés à s’engager avec les autres, apprennent à être vulnérables et se font de plus en plus connaître des autres. En ce sens, la confiance est fondamentale et nous avons appris au fil des années d’expérience réussie qu’elle peut être atteinte relativement rapidement au sein d’un groupe grâce à une animation habile et aux caractéristiques nouvelles, engageantes et holistiques de l’aventure !

Portée du concept

Les personnes qui se lancent dans une aventure sont conscientes que quelque chose de l’expérience est à la fois hors du commun et important. Elle exige de l’engagement et de la discipline, des efforts supplémentaires et la prise de risques, ainsi que des sacrifices et un certain niveau de tension émotionnelle. Les résultats prouvés au cours de nombreuses années d’expérience comprennent des gains de compétences cognitives, socio-émotionnelles, techniques et physiques.

Soutien et sécurité

Un certain niveau de soutien et d’assurance de sécurité est nécessaire pour une prise de risque saine. Pensez à la logistique physique lors d’une expédition ou aux soutiens sociaux lors d’un voyage dans l’inconnu intellectuel. Dans ces contextes, le membre de la communauté d’apprentissage :

- se concentre et investit des efforts
- Encourage et apprécie les autres membres du

groupe

- Admet ce qu'il ne sait pas et apprend à demander et à accepter l'aide des autres

L'ensemble de ces caractéristiques favorise un sentiment d'appartenance, les membres se voyant attribuer certains droits ainsi que des responsabilités. Parce que le soutien et la sécurité sont présents, les membres, aussi bien les élèves que les enseignants :

- Prennent de plus grands risques
- S'approprient les objectifs collectifs et individuels
- Ont des attentes élevées et se tiennent mutuellement responsables
- Donnent et reçoivent plus facilement des informations en retour

Ces comportements représentent le développement d'une démarche personnelle permettant aux membres de devenir des agents de changement plus performants dans leur propre vie et dans celle de leur communauté. Les personnes peuvent ainsi exploiter ce sentiment d'efficacité et de pouvoir pour générer une activité significative et satisfaisante (Carver, 1996).

Stimulation

Alors que l'aventure est planifiée, il y a une montée d'adrénaline à mesure que de nouvelles questions sont posées : Que verrons-nous ? Comment cela va-t-il se passer ? Quelles relations émergeront ? Est-ce que je peux le faire ? Réussirons-nous ? Il y a des éléments d'inconnu, de surprise, d'amusement extrême et de grande anticipation.

Stimuler l'engagement intellectuel implique un processus de découverte, de création de sens personnel et d'exposition à de nouvelles idées. L'expérience est ainsi transformée en construction de connaissances et en apprentissage. Une saine stimulation de la pensée prépare le terrain pour des moments de "Ah Ha !"

Tandis que l'enseignant enseigne les compétences spécifiques nécessaires à

l'activité, fixe les paramètres et fournit les ressources, les élèves eux-mêmes sont libres de s'attaquer aux matériaux et aux stratégies de groupe. Ils se surprennent souvent les uns les autres par leurs observations et les questions qu'ils soulèvent lorsqu'ils mettent au point de nouvelles stratégies pour atteindre les objectifs de l'activité. Le processus de résolution de problèmes complexes consiste alors autant à tirer les leçons qu'à obtenir les bonnes réponses.

L'aventure se situe à l'intersection de l'implication émotionnelle et des résultats inattendus - où l'aventure est plus que la somme de ses parties. C'est plus que du plaisir, des attentes élevées et du soutien - c'est le tournant vers l'intériorisation, le transfert et la construction de l'apprentissage.

Satisfaction

Le fait de relever un défi et de se sentir satisfait encourage la poursuite de l'action. Lorsqu'ils sont complètement immergés, excités et heureux, les gens de tout âge comprennent, retiennent et utilisent ce qu'ils apprennent. (Caine & Caine, 1991)

L'apprentissage fondé sur l'aventure utilise de multiples modes de perception, d'expérience et de traitement des données. La satisfaction découle de l'utilisation de diverses forces, de styles de comportement et d'intelligences multiples, qui valorisent les contributions de tous les membres du groupe.

[Retour au sommaire](#)



Méthodologie de l'aventure

Par Larry Childs avec le personnel de PA

L'aventure peut apparaître comme une approche spontanée et intuitive de l'apprentissage, mais elle est fondée sur un ensemble de principes de fonctionnement et de stratégies de facilitation qui se sont développés au fil des décennies.

Les formateurs et consultants actuels de Project Adventure bénéficient de la sagesse et de la créativité de leurs prédécesseurs au cours du demi-siècle d'expérience de PA. Comme l'a récemment fait remarquer un enseignant chevronné, PA était "en avance sur son temps". La preuve, a-t-elle dit, est que ces techniques, élaborées dans des livres il y a 35 ans, sont toujours pertinentes, fraîches et incroyablement efficaces aujourd'hui. Elles n'ont pas seulement résisté à l'épreuve du temps, elles se prêtent bien à de nouveaux contextes sociaux et culturels.



Larry CHILDS, formateur et consultant au sein de PA

LES CONCEPTS DE BASE DE PA

Le contrat de pleine valeur (CPV)

Le contrat de pleine valeur (CPV) est un outil puissant d'apprentissage par l'aventure et une approche spécifique de Project Adventure pour établir et vivre des valeurs et des normes comportementales dans un cadre de groupe. Dans ce contexte, les normes et les valeurs font référence à la manière dont les membres d'une "communauté d'apprenants" souhaitent et acceptent de se traiter les uns les autres au sein de leur groupe ou de leur équipe. En effet, ils s'engagent à co-crée et à maintenir leur propre culture positive, sûre et productive. Dans un tel environnement, les membres sont mieux à même de comprendre, de valoriser et d'exprimer des comportements sains et pro-sociaux. Étant donné qu'en tant qu'êtres humains, nous apprenons et développons nos compétences sociales à tous les stades de notre vie, cette méthode est aussi efficace pour les enfants en âge scolaire que pour les enseignants et les cadres supérieurs.

Le contrat de pleine valeur, souvent appelé aujourd'hui "engagement", est une méthode participative, réfléchie et amusante pour développer des normes sociales pour tout groupe. Il est amusant parce que les accords résultent en partie d'un engagement et d'une réflexion sur des activités communes de renforcement de la communauté. Les normes identifiées sont celles que tous acceptent, pratiquent et dont ils assument la responsabilité collective de les maintenir dans le temps. S'il y a des leaders, qu'il s'agisse d'un enseignant, d'un instructeur ou d'un gestionnaire, ils font partie du groupe lors de l'élaboration d'un CPV et sont pleinement tenus de partager les normes qu'ils jugent également importantes. Ils doivent également tenter d'intégrer les valeurs et le langage adoptés par la communauté ou l'organisation au sens large. Par exemple : "Soyez ici, soyez en sécurité, soyez honnête, prenez soin des autres, laissez-vous aller et avancez, fixez-vous des objectifs" - sont



Des graphiques créés par des étudiants aident à rendre les valeurs de la CPV visibles lors de l'adoption de PA en 2007 dans les écoles publiques de Boston

des valeurs communes qui peuvent aider à caractériser une organisation, y compris les salles de classe et les écoles, et qui se sont avérées à la fois puissantes et réalisables.

Le défi par choix

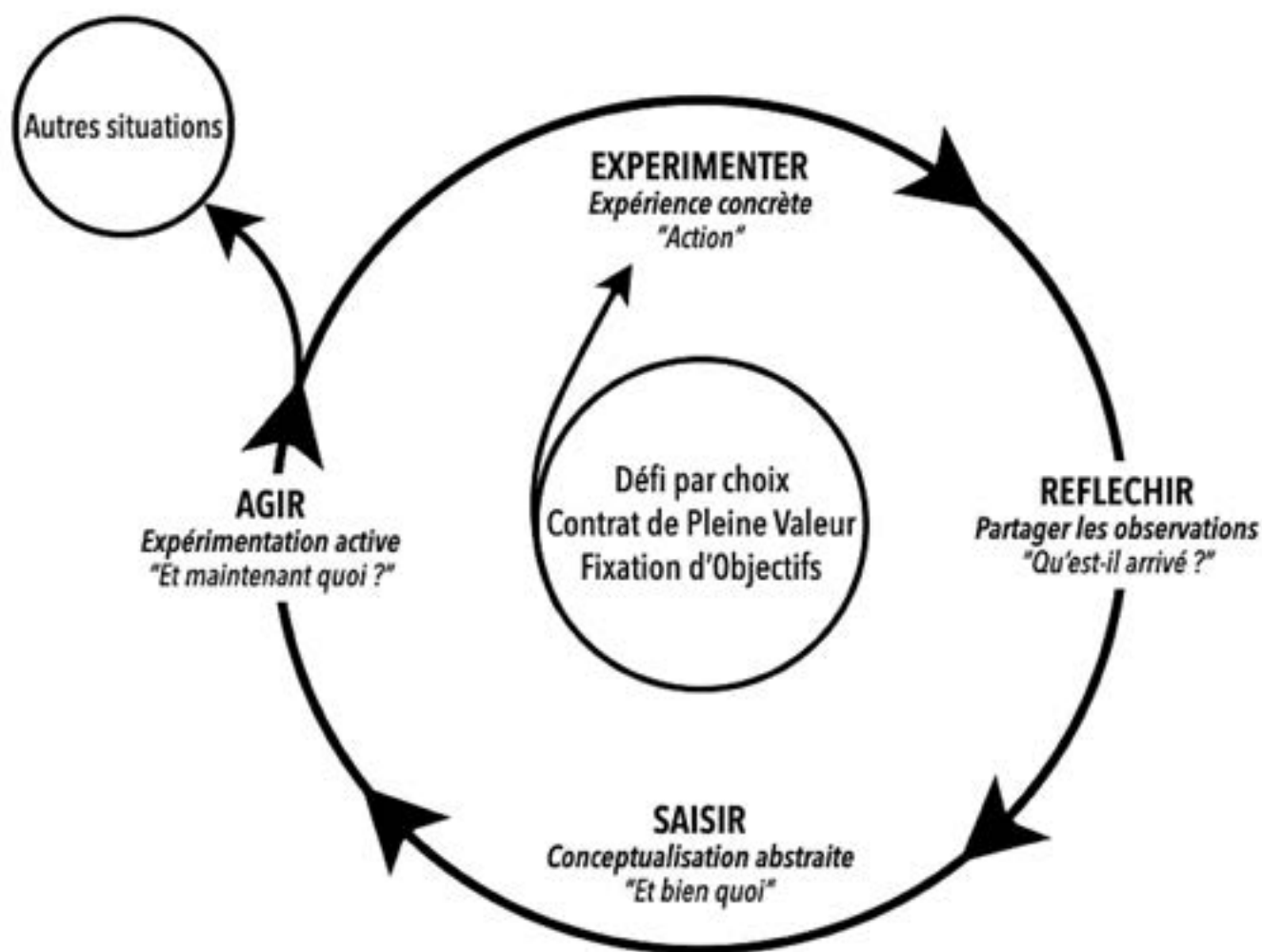
PA a inventé le terme largement adopté de "défi par choix" comme une adaptation de la théorie du choix. Elle aide une communauté à établir un engagement et une confiance en donnant à chaque participant le droit de choisir son propre niveau d'engagement, tout en respectant les choix faits par chaque membre. Cette pratique transfère une certaine quantité de pouvoir et de responsabilité de l'enseignant/responsable, qui est intentionnellement moins directif ou coercitif, à l'étudiant/ participant. Les résultats pour les participants sont une plus grande capacité

d'action, un sentiment d'appartenance et, en fin de compte, une plus grande compétence.

Le défi par choix demande aux participants de se remettre en question et de participer pleinement à l'expérience. Reconnaisant que toute expérience ou objectif peut poser un type et un niveau de défi différent à chaque membre du groupe et qu'un changement personnel authentique vient de l'intérieur, le défi par choix crée un environnement où les participants sont invités à rechercher des opportunités pour se dépasser et de se développer. Il incombe à chaque membre du groupe de déterminer quel type de participation représente pour lui une opportunité d'apprentissage

optimale. Il est demandé à tous d'ajouter de la valeur à l'expérience de groupe en trouvant un moyen de contribuer aux efforts du groupe tout en valorisant leur expérience pour eux-mêmes en tant qu'individus.

Le défi par choix ne suggère pas que les participants doivent se désengager ou simplement s'éloigner du groupe. Au contraire, s'ils ne se sentent pas enclins à participer directement comme le suggère l'activité, les participants sont encouragés à chercher d'autres moyens de s'engager et d'apporter une valeur ajoutée. La plupart des activités permettent aux individus de choisir diverses façons pour soutenir le groupe au niveau qu'ils sont prêt à accepter.



Le Cycle d'apprentissage expérientiel (CAE) du Dr. David Kolb guide les processus de conception et de mise en oeuvre des sessions de PA.

Les participants apprennent à écouter et à communiquer leurs sentiments de manière descriptive plutôt qu'en termes agressifs ou défensifs

CYCLE D'APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL

La théorie de David Kolb sur le processus d'apprentissage optimal, basée sur le fonctionnement du cerveau, offre une structure facilitante qui repose sur une succession de questionnements. Elle aide les participants à s'engager dans une expérience, puis à y réfléchir, à lui donner un sens ou à la conceptualiser, et enfin à imaginer comment transférer leur apprentissage dans la situation en question et/ou dans d'autres contextes.

Une fois l'activité terminée, une période de réflexion (ou debriefing) aide les élèves à tirer parti de l'expérience. Le fait de relier l'expérience présente aux expériences passées renforce également l'apprentissage. Dans ce programme, le débriefing se présente sous plusieurs formes. Au cours de cette phase, des questions simples *“Que s'est-il passé pendant l'activité ? ; ”Alors, que pouvons-nous apprendre de ce qui s'est passé ?”* et, enfin, *“Que pouvons-nous faire maintenant avec ces informations ?”* ou *“Comment pouvons-nous appliquer ce que nous avons appris à d'autres domaines de notre vie ?”* permettent de structurer l'apprentissage.

Cette période de débriefing peut être active et impliquer des expériences orientées vers l'action, ou elle peut être basée sur des discussions. Si aucune période de réflexion n'est prévue, nous limitons les possibilités d'apprentissage potentielles pour nos étudiants et nous-mêmes. Un animateur formé apprend à le faire efficacement sans manipuler ou imposer les résultats qu'il souhaite obtenir. Dans de nombreux groupes, des leaders émergent au



Le débriefing exige souvent que les participants saisissent le moment et partagent leurs idées pendant que les autres écoutent avec une attention et une curiosité concentrées. Le café est parfois de la partie, surtout les jours de grand froid.

sein du groupe et encouragent et guident leurs collègues participants au processus.

DÉTERMINATION DES OBJECTIFS

Project Adventure propose un processus et un modèle communs pour définir les intentions, sur la base desquels les objectifs académiques et sociaux/émotionnels sont définis, poursuivis et atteints ou ajustés selon les besoins. La définition d'objectifs est également une compétence essentielle dans la vie courante qui aide les étudiants à définir où ils veulent aller et à trouver comment y parvenir. Pour certains participants, il est important d'être très précis et mesurable. Pour d'autres, la meilleure approche consiste à définir des intentions fortes, mais générales pour avoir le sens de la direction à suivre.

Dans tous les cas, une communauté d'apprenants aide les participants à discerner comment équilibrer des domaines tels que les objectifs individuels par rapport aux objectifs de

Le traitement de l'expérience ou "debriefing" dans le modèle "aventure" est une stratégie éducative essentielle...

groupe, ou les résultats scolaires par rapport aux résultats comportementaux. La réflexion et le dialogue qui émergent du processus de groupe d'aventure sont essentiels pour faire de la poursuite d'un objectif une activité significative et efficace pour la croissance personnelle. Trop souvent, le processus de définition des objectifs se concentre sur la réalisation individuelle sans un engagement fort envers la communauté, les intérêts communs ou le service aux autres. Ainsi, une approche individualiste risque de détourner l'attention de l'élève du groupe et de l'entraîner sur des chemins d'obsession de soi, d'ambitions démesurées, d'occasions manquées ou de réalisations superficielles.

D'autre part, la fixation d'objectifs dans un contexte social et dans le cadre d'une aventure guide les élèves vers un équilibre sain entre soi, le groupe et le monde en général.

MÉTHODES D'ANIMATION DE GROUPE DE PA

- **GRABBSS** : Cet acronyme pratique est utilisé pour aider un animateur à évaluer un groupe de manière à ce que ses besoins de développement soient satisfaits dans des domaines allant de la conception des leçons aux ajustements sur le moment. L'acronyme signifie "Goals, Readiness, Affect, Behavior, Body, Setting and Stage of group development" (objectifs, préparation, émotion, comportement, corps, contexte et stade de développement du groupe).
- **Vague d'aventure** : L'animateur propose une séquence d'expériences d'apprentissage qui se construisent progressivement les unes sur les autres par l'application répétée du CAE (Cycle d'Apprentissage Expérientiel). Une vague est évidente en ce sens qu'il y a une

suite bien structurée et naturelle qui relie les expériences, permet d'appliquer les leçons apprises et accélère ainsi la croissance.

- **Appel au groupe/classe rapide** : Au départ, il s'agit d'un processus guidé par l'enseignant ; le "Calling Group" (alias "Quick Class") fournit un forum privilégié pour que les étudiants puissent discuter des interactions positives et problématiques qui se produisent dans des environnements scolaires structurés et non structurés. Il s'agit d'une structure et d'une méthode pour aider les élèves à pratiquer des relations positives et une communication productive. Lorsqu'un "groupe" est appelé, tous les participants sont debout ou assis en cercle pour aborder un sujet spécifique, qui peut aller de l'information ou de la célébration au traitement d'un problème préoccupant ou, dans certains cas, d'un conflit. Les participants apprennent à écouter et à communiquer leurs sentiments d'une manière descriptive, plutôt que d'attaquer ou de se défendre. Avec le temps, les élèves eux-mêmes peuvent appeler et animer le groupe et déterminer les mesures à prendre ou tirer les conséquences.
- **Du contrôle à l'autonomisation** : Au fil du temps, les élèves se voient offrir intentionnellement des possibilités d'assumer des responsabilités croissantes. Les groupes/classes passent ainsi d'un contrôle fort de l'enseignant à l'autonomisation, où les élèves prennent de plus en plus la direction des opérations. Cette dynamique est gérée avec soin grâce à l'utilisation d'outils d'évaluation. Elle honore le besoin humain d'émancipation et réduit les conflits improductifs.

PRÉPARATION DES ENSEIGNANTS: UN ATELIER PA ET PUIS QUOI ?

Une fois que l'on a participé à un atelier PA, que l'on a fait l'expérience des méthodes et que l'on a lu les documents publiés, on souhaite généralement appliquer les techniques dans son propre cadre d'enseignement. Cela peut se faire dans une salle de classe traditionnelle entre quatre murs ou dans le cadre d'une activité en plein air. Les critères suivants peuvent aider à évaluer la mesure dans laquelle les principes de l'aventure sont effectivement mis en pratique.

1. **Co-crée des normes sociales et un langage commun** - Le groupe fonctionne dans le cadre d'un contrat social ou d'un accord partagé définissant les normes comportementales souhaitées.
2. **Structures inclusives** - L'ouverture à tous de l'apprentissage et de l'engagement est à la fois un objectif, une attente et une réalité. Ceci est réalisé à travers l'animation, l'organisation physique de l'espace et le positionnement des étudiants.
3. **Démonstration du défi par choix** - Les élèves apparaissent suffisamment sûrs d'eux pour entrer dans leur zone de dépassement de soi ; ils prennent des risques scolaires et sociaux, tout en se soutenant les uns les autres dans le processus.
4. **Pertinence, sens et cohérence conceptuelle** - Les participants perçoivent le travail comme utile et lié à leur vie et au monde en général.
5. **Le jeu et le plaisir** - Les activités sont structurées, facilitées et appréciées pour leur pouvoir émotionnel intrinsèque de motivation, d'inspiration, de création et de connexion.
6. **Mouvement** - L'activité physique est généralement structurée et liée aux résultats d'apprentissage, tout en respectant les consignes de sécurité.
7. **Bruit et interaction** - Il y a de l'agitation et un engagement de groupe comme dans tout site de travail productif, du bureau ou du studio de production à la ferme ou à l'usine.
8. **Éléments de surprise** - Il y a des résultats inattendus, avec des succès comme des échecs. Quoi qu'il en soit, l'apprentissage associé est valorisé.
9. **Accepter l'inconnu** - Il est rappelé aux instructeurs et aux participants que l'incertitude d'un parcours conduit souvent à des résultats tangibles, à une meilleure connaissance de soi et au développement d'une confiance en soi bien fondée.
10. **Susciter l'intérêt** - Les participants sont tellement engagés qu'il y a un apprentissage incontrôlé. Ils ne peuvent tout simplement pas s'en empêcher !
11. **Réflexion active** - Les groupes explorent ce qui s'est passé, sa signification ou sa portée plus large, et enfin ses applications ou sa pertinence. Les thèmes communs sont le processus de groupe, les performances personnelles, les nouveaux objectifs et intentions, et les liens avec les études.
12. **Du contrôle à la responsabilisation** - Les instructeurs ne se contentent pas de diriger et d'enseigner. Ils développent



Les activités de résolution de problèmes en équipe se déroulent souvent à l'extérieur, où les éléments naturels comme le froid contribuent au défi. L'aspect physique et nouveau de l'aventure génère de la concentration et supprime toute distraction.

un environnement de confiance et les compétences des participants, de sorte qu'un transfert progressif de responsabilité se produit et que les participants pratiquent des relations sociales positives, tout en acquérant des compétences pour enseigner, diriger et suivre leurs pairs.

TRAITEMENT DE L'EXPÉRIENCE DANS UNE 'CLASSE D'AVENTURE'

"Ce n'est que lorsque nous avons exploré comment nous avons appris que nous pouvons comprendre comment ce que nous avons appris affecte ce que nous savons déjà, et ce que nous devons encore apprendre" - Belanca et Fogarty, 1991

L'une des caractéristiques qui peut intimider les instructeurs est la place importante du traitement de l'expérience ou "débriefing" des expériences de groupe. Le traitement de l'expérience ou le "débriefing" dans le modèle "Aventure" est une stratégie éducative essentielle qui permet aux participants de donner un sens aux leçons et aux expériences auxquelles ils ont été exposés. Cela implique un large éventail d'activités de réflexion et d'analyse par lesquelles des individus ou un groupe passent en revue un ensemble d'événements pour en tirer une compréhension et un apprentissage qui peuvent être transférés et appliqués à de nouvelles situations.

"Le traitement de l'expérience transforme l'apprentissage au niveau de la mémoire en un savoir qui est personnellement significatif et conceptuellement cohérent". (Caine & Caine, 1999).

Le traitement de l'expérience et le cadre théorique

Le traitement de l'expérience nous demande de réfléchir à l'immersion dans une activité ou une leçon et d'en tirer de nouveaux modes de pensée, de nouvelles façons de penser (métacognition) et de nouvelles compréhensions du monde.

Le traitement de l'expérience permet d'atteindre les objectifs suivants :

- **Découverte et construction de la connaissance** - La découverte se produit dans une véritable poursuite intellectuelle et conduit à une signification ressentie - la sensation de picotement du "Je comprends ! Bien que les informations spécifiques prises isolément puissent ne pas être significatives, c'est le contexte plus large de l'information et de l'expérience qui marque le processus de découverte.
- **Etablissement de liens** afin que le contenu et les compétences deviennent accessibles à l'apprenant - La découverte et la construction de connaissances signifient que l'étudiant est capable d'établir des liens pertinents entre les connaissances antérieures et les connaissances nouvelles. Ces connexions permettent à l'étudiant de réorganiser, de réappliquer et de recombinaison les concepts et les compétences. Cela permet de poursuivre de nouvelles connexions et de faire émerger de nouveaux modèles. Sans cette activité consciente, l'information est simplement ce que quelqu'un d'autre dit que l'élève devrait savoir. La plupart d'entre nous préfèrent organiser leur propre bureau ou leurs propres dossiers pour savoir où trouver les choses. De même, la capacité à organiser consciemment nos connaissances les rend accessibles et nous permet de nous sentir capables, ce qui est d'une importance capitale.
- **Transfert d'apprentissage** - Établir un lien entre les connaissances antérieures et les nouvelles connaissances est une première étape dans l'application de concepts nouveaux et significatifs. Ce transfert nécessite une abstraction consciente, un effort de recherche dans la mémoire d'une personne pour trouver un certain principe. L'effort de réflexion, d'analyse, de généralisation et de formation de nouveaux concepts pouvant être appliqués doit être activement facilité par l'étudiant



À la fin d'un atelier en France, les participants se mettent spontanément à jouer le rôle d'animateur et forment un "cercle de confiance" pour le formateur de PA, Larry Childs.

ou même par un pair compétent. Les résultats essentiels sont que les étudiants développent des compétences pour apprendre à se débrouiller seuls et à enseigner à leurs pairs sans avoir besoin de directives de la part de l'enseignant/leader.

- **Développement de capacités de réflexion d'ordre supérieur** - Le traitement de l'expérience utilise des capacités de réflexion d'ordre supérieur essentielles à la réussite scolaire et à la réussite dans la vie. Ces compétences - évaluation et appréciation, analyse et synthèse, intégration et transfert - ne peuvent être développées que par leur utilisation dans l'activité de traitement. En outre, l'activité de traitement de l'expérience sur une base régulière valide ces compétences, suscite un fort sentiment d'efficacité personnelle et permet une application plus approfondie dans des situations allant des mathématiques et de l'écriture à la dynamique d'équipe et aux engagements sociaux.

Traitement de l'expérience et communauté d'apprentissage par l'aventure

Lorsque les membres d'une communauté d'apprentissage par l'aventure procèdent à un traitement de l'expérience, ils communiquent. Ces activités de traitement de l'expérience renforcent à leur tour la communauté et ses membres de plusieurs façons. Elles facilitent l'échange d'idées et la construction de connaissances, développent les compétences cognitives et interpersonnelles, et nourrissent le contrat à pleine valeur.

- **Échange d'idées et construction de connaissances** - La croissance de la communauté repose sur l'échange d'idées et le développement de connaissances partagées. Plus la conversation est animée, plus les possibilités de croissance sont grandes. Lorsque des informations sont échangées entre l'enseignant d'une part et les élèves en tant que groupe d'autre



"Comment cette activité peut-elle vous être utile dans votre vie quotidienne" ? Les participants français répondent aux questions de débriefing posées par les autres participants, et pas seulement par l'animateur de PA. Dans ce cas, les questions sont liées aux étapes du CAE et insérées dans un cube gonflable qui est ensuite lancé comme un dé pour déterminer ce qu'il faut demander.

part, la communication est limitée dans deux directions. Lorsque la communauté d'apprentissage échange ses idées entre tous ses membres, la richesse de la communication augmente de manière significative. Il y a davantage de dialogue, de discussions et d'arguments. Il en résulte une meilleure compréhension du contenu, des compétences cognitives plus fortes, une conscience de soi plus profonde et une meilleure connaissance de la communauté. Le traitement de l'expérience permet également aux étudiants d'apprendre à équilibrer les aspects cognitifs, métacognitifs, interpersonnels et intrapersonnels, qui sont tous des facettes interdépendantes de la croissance.

- **Développement des compétences** - Les enseignants doivent être explicites quant au développement des compétences de traitement de l'expérience, car trop souvent, le développement de compétences dysfonctionnelles se fait à l'école. Les exemples abondent : comment étudier pour passer un test, comment attirer une attention négative, comment se mettre dans le pétrin ou s'en sortir, etc. Par une animation consciencieuse et active, les enseignants invitent les élèves à devenir des partenaires actifs dans l'apprentissage, en développant un amour de l'apprentissage tout au long de

la vie et en soutenant leurs camarades au long du processus.

- **Vivre le contrat de pleine valeur** - Il n'y a pas de CPV sans traitement de l'expérience et sans communication. Les désaccords ou les rancœurs ne sont oubliés qu'une fois que les personnes ont traité leurs difficultés et sont parvenues à un consensus sur ce qui peut ou ne peut pas être fait. Comme le CPV soutient l'individu et le groupe, la croissance qui en résulte soutient encore plus CPV qui, à son tour, nourrit la communauté d'apprentissage et l'individu. La volonté d'aller à l'école et de travailler dur alimente le système de manière positive.

La séquence de traitement de l'expérience et le cycle d'apprentissage expérientiel

L'expérience de traitement de l'expérience est saisie à partir de trois questions qui parcourent le Cycle d'apprentissage expérimental (CAE) présenté plus haut :

1. **Que s'est-il passé ?** une façon d'identifier et de clarifier l'observable, comme les mots prononcés, les actions entreprises et les sentiments ressentis.
2. **Alors quoi ?** demande une interprétation et une analyse faisant ressortir des concepts et des significations plus larges qui sont applicables à d'autres contextes.
3. **Et maintenant ?** demande d'établir des priorités et de prendre des décisions pour déterminer comment et quand appliquer l'apprentissage.

Mesurer la pertinence et faire un transfert vers les défis de la vie quotidienne est en fin de compte la façon dont l'efficacité de la plupart des efforts d'apprentissage est mesurée.. En favorisant la voix et l'action, le processus de groupe d'aventure est un moyen particulièrement efficace pour aider les élèves à mieux discerner leurs besoins et à atteindre le niveau de développement qu'ils recherchent.



Des étudiants évaluent leur CPV en discernant leurs forces et leurs faiblesses relatives en tant que groupe.



Le Devonshire Project Adventure    Columbus

Par Larry CHILDS et Dick PROUTY

Le projet de Columbus, Ohio, est une longue histoire qui trouve ses racines dans les actions des directeurs de deux écoles primaires de cette ville. Cedarwood et Devonshire sont des écoles publiques allant des classes maternelles au CM2 qui avaient reçu des fonds pour résoudre un problème de transport des élèves. Elles étaient confrontées à la nécessité d'attirer des élèves et de traiter un large éventail d'origines ethniques et de besoins spécifiques.

TROIS ATELIERS PA

Au départ, en 1988, le système scolaire a envoyé une équipe pour participer à trois ateliers de PA :

- L'aventure en classe,
- Le conseil basé sur l'aventure,
- et le programme d'aventure pour l'éducation physique.

Ils sont ensuite retournés à Columbus et, grâce à des conseils permanents par appels à longue distance, ont mis en place un programme qui est devenu l'un des meilleurs exemples dans l'histoire de PA d'une réplique concurrentielle du

modèle original de Hamilton-Wenham, intégrant des applications pour les universitaires, la communauté scolaire et l'éducation physique.

OBJECTIFS COMPORTEMENTAUX

Lors de leurs visites ultérieures en tant que représentants de PA, Larry Childs et Dick Prouty ont observé que les élèves avaient souvent des objectifs scolaires et comportementaux pour le mois affichés sur les murs de la classe à côté de leur nom. Par exemple, John : "Améliorer ma prononciation et travailler mes capacités d'écoute".

Dans la classe d'éducation physique, les élèves de quatrième année peuvent escalader les murs de rochers artificiels installés dans le gymnase, tout en étant assurés (un système de sécurité par corde) par une équipe d'autres élèves sous la surveillance étroite du professeur. Lors des briefings et des débriefings, les élèves ont expliqué comment leurs objectifs ont été transposés dans leur classe et se sont entra  d  s pour travailler sur ces objectifs en classe d'éducation physique également. Ce haut niveau d'intégration entre les disciplines est une



Un paysage de montagne dans le gymnase permet de renforcer l'expérience d'un élève grimpeur qui, attaché à une corde de sécurité, est soutenu par une équipe de pairs, d'élèves plus âgés et d'enseignants.

application idéale du modèle d'EP. Cette école a réalisé l'un des meilleurs exemples de la manière dont une approche intégrée peut fonctionner dans la pratique.

FACTEURS PARTICULIERS

Le Devonshire Project Adventure se déroule dans une école primaire publique desservant une population urbaine où la grande majorité des élèves sont de couleur et où une forte proportion (supérieure à la moyenne du district) a des besoins particuliers. Cette école, qui a adopté le Project Adventure comme sa principale pédagogie depuis 35 ans, est l'une des plus anciennes écoles du pays à avoir adopté le programme de façon continue. Dans ce récit, nous allons examiner de plus près les facteurs particuliers qui, selon les éducateurs, ont eu un impact sur les résultats scolaires et comportementaux toujours positifs de l'école.

Que voient les observateurs lorsqu'ils visitent l'école ? Avant tout, il s'agit manifestement d'une école dont la culture saine est définie par un ensemble de valeurs communes très fortes et un engagement profond dans l'apprentissage par l'aventure.

La bienveillance et l'engagement sont évidents dans tous les domaines, des salles de classe à la cafétéria, en passant par la salle des professeurs et les bureaux administratifs. Les élèves et le personnel mettent l'accent sur l'apprentissage

en groupe.

Plusieurs méthodes et pratiques délibérées, inspirées des méthodologies de Project Adventure, rendent cette priorité évidente.

La création d'un environnement sûr et stimulant est une grande priorité et semble être une seconde nature pour le personnel.

Dans les salles de classe, les étudiants sont actifs, curieux et, de toute évidence, s'amuse. L'ancien directeur Pat Price a raconté un jour qu'un chef d'entreprise de la région de Columbus avait visité l'école et qu'elle avait été étonnée d'entendre de jeunes enfants s'engager dans un dialogue spontané et non animé sur la façon de relever un défi récent auquel ils étaient confrontés.

- *"Comment faites-vous ?"* a-t-elle demandé.

Et Pat de répondre : *"Comment faire quoi ?"*

- *"Amener les enfants à s'engager dans un dialogue honnête et profond. Je ne peux pas faire en sorte que mes collaborateurs professionnels se parlent de cette façon."*

Pat a répondu : *"C'est ce que nous faisons. Parler."*

Le soutien au travail et à l'apprentissage en groupe se reflète également dans la disposition du mobilier de la classe. Dans toutes les salles de classe, il y a des tables avec des chaises disposées autour d'elles. Il n'y a pas de salles

de classe avec des bureaux individuels ou des bureaux disposés en rangées. Ce n'est là qu'un exemple d'une pédagogie et d'une pratique communes adoptées dans toute l'école, plutôt que quelque chose qui se fait seulement de temps en temps ou dans un nombre limité d'endroits.

Le personnel adhère avec constance et enthousiasme aux valeurs communes portées par une même façon de s'exprimer qui sont mis en évidence dans toute l'école - des salles de classe et des couloirs à la salle des professeurs et à la cafétéria.

LE PROCESSUS DE GROUPE D'AVENTURE ET L'ENGAGEMENT DE PLEINE VALEUR

Chaque classe commence l'année scolaire par une activité pratique au cours de laquelle les élèves réfléchissent ensemble aux comportements qu'ils souhaitent voir adopter en classe. Les élèves prennent leur temps pour dresser une liste et classer par ordre de priorité les comportements souhaités, ce qui aboutit à la création d'un ensemble de normes exprimées dans leurs propres mots. Ces accords découlent d'un débriefing d'expériences directes, facilité par les enseignants et conçu pour présenter un défi à la classe. L'ensemble de normes comportementales qui en résulte devient leur accord social, que PA définit comme un contrat de pleine valeur (CPV) ou un engagement de pleine valeur.

Les normes donnent un sens et rendent applicables les valeurs de l'école. Elles sont co-crées et acceptées par le groupe, et non assignées par l'enseignant. Les normes guident ensuite l'établissement des objectifs pour l'année à venir. Un autre aspect du contrat de pleine valeur consiste à poursuivre et à contrôler les performances, non pas pour "être parfait" mais pour être conscient de ses progrès. La réflexion est intégrée dans le processus par des contrôles réguliers pendant ou après le travail en groupe. Les normes de classe sont affichées sur les portes et à l'avant des salles de classe.

Quelles sont les cinq valeurs de l'école que le CPV de la classe soutient ?

- Le défi,
- La résolution de problèmes,
- Le risque,
- La confiance,
- et la coopération.

Ces normes générées par les étudiants et leur poursuite renforcent la motivation individuelle et la pression positive des pairs. Le feedback entre pairs commence dès le plus jeune âge et constitue une stratégie visant à donner aux élèves une véritable responsabilité dans leur comportement personnel et de groupe. C'est également un indicateur clé de l'efficacité d'un enseignement facilitateur basé sur l'aventure. Un enseignant déclare : "Les enfants savent que si nous voulons réussir, nous devons travailler ensemble. Les enfants font pression les uns sur les autres pour que tout le monde respecte les normes et se comporte bien".

Donner et recevoir un feedback est l'une des compétences les plus avancées et les plus difficiles du répertoire humain et un domaine dans lequel de nombreux adultes ne sont pas à la hauteur. En acquérant cette compétence dès leur plus jeune âge, ces enfants ont de meilleures chances de devenir des adolescents et des adultes capables de le faire.

Lorsque les étudiants se rendent dans des classes spécialisées (art, musique, éducation physique), il est nécessaire de poursuivre les accords conclus dans le cadre du CPV. Plutôt que de répéter le processus d'établissement de normes, ces enseignants spécialisés demandent simplement aux élèves de décrire leur CPV et de raconter comment ils vont la concrétiser dans le cadre de cette nouvelle classe.

LA VAGUE DE L'AVENTURE, UN ENGAGEMENT À FACILITER LA RÉFLEXION

D'après les nombreuses conversations avec le personnel et les observations faites en classe, il est évident que les enseignants appliquent couramment la "vague d'aventure" de PA, une méthode de soutien et d'enchaînement permettant de contextualiser ce qui a été appris



Des valeurs communes et un vocabulaire partagé qui sont mis en évidence dans toute l'école.

et de donner un sens plus profond à toute activité.

Un enseignant explique : "Ce qui me frappe dans ce qui nous rend différents et efficaces, c'est la séquence - de la définition des objectifs et de la présentation d'une activité à la conduite d'une activité et au débriefing. Par exemple, le lundi, après avoir donné aux élèves un plan de la journée et de la semaine décrivant la direction que nous prenons, nous passons aux activités d'apprentissage. Ensuite, nous discutons de questions telles que : qu'avons-nous fait aujourd'hui ? Où en êtes-vous dans le défi ? Que devons-nous faire ensuite ? Au début de l'année, nos réunions hebdomadaires sont plus longues avec des jeux coopératifs. Puis, lorsque notre communauté est forte, les jeux sont plus courts et nous insistons davantage sur les activités axées sur le contenu, mais nous faisons toujours une présentation, un débriefing et en prenons plaisir".

La collaboration entre les disciplines est également courante, malgré l'absence de temps de planification commun entre les enseignants. Une enseignante, par exemple, a

expliqué la pertinence de l'éducation physique (EPS) dans son enseignement. "Il y a des enfants qui excellent en éducation physique qui n'excellent pas en classe et vice versa. En tant qu'enseignants, nous parlons de leurs expériences d'escalade en classe, nous leur demandons comment ils ont relevé le défi, puis comment surmonter les difficultés dans un autre cadre. Grâce au débriefing, l'escalade devient une puissante métaphore qui les aide à relever les défis scolaires et sociaux".

Un autre enseignant est pragmatique en ce qui concerne la réflexion ou le "débriefing". "Je n'ai pas de fantaisie. Je fais juste le lien. Nous avançons si vite parfois qu'il est difficile de faire des fantaisies. Je demande : 'Qu'est-ce que cela signifie pour nous ? Pourquoi avons-nous fait cela ?'"

Le fait de poser des questions et de mener de courtes discussions sur le processus et les sentiments du groupe développe la conscience de soi, la gestion de soi et les compétences relationnelles des élèves - des compétences socio-émotionnelles qui ont une application considérable dans la poursuite des études et dans leur vie en dehors de l'école.

DÉFI PAR CHOIX ET FIXATION D'OBJECTIFS : APPLICATIONS À LA LECTURE ET À L'ÉCRITURE

Le “Daily 5” est un programme de lecture choisi par la direction (et non par le directeur ou le district) pour son adéquation avec les principes de Project Adventure. Sa structure centrale permet aux étudiants de choisir et d'assumer la responsabilité de leurs propres défis.

Dans le “Daily 5”, les étudiants sont responsables du choix des compétences spécifiques sur lesquelles se concentrer avec l'aide de leurs professeurs. Il peut s'agir de lire à un certain niveau ou d'écouter une histoire pour la comprendre. Ils choisissent un livre, se fixent un objectif spécifique et travaillent de manière indépendante ou avec d'autres, s'ils le souhaitent. Une fois leur travail terminé, les élèves utilisent un outil d'auto-évaluation pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation de leurs objectifs.

Ils travaillent périodiquement en tête-à-tête avec un professeur qui utilise l'Extension Café, une grille d'évaluation des performances des élèves également compatible avec l'approche PA. Les enseignants estiment que l'engagement des élèves et l'amélioration des compétences en lecture qui en résulte sont renforcés en grande partie grâce à l'adhésion et à la motivation des élèves qui découlent des principes de PA, tels que le fait d'avoir la possibilité de faire des choix, d'assumer les responsabilités correspondantes et de se fixer des objectifs qui comprennent une réflexion authentique sur les progrès réalisés.

Le programme Daily 5 requiert une attention individuelle de la part de l'enseignant, mais cela n'est possible que parce que les élèves sont suffisamment habitués et compétents pour s'engager à la fois dans le travail de groupe et dans le travail indépendant sans supervision étroite. Il n'est donc pas nécessaire pour les enseignants d'assurer une surveillance constante.

Les étudiants semblent réagir positivement à la responsabilité qui leur est confiée par leurs enseignants. Les observateurs rapportent que

lorsque les élèves sont interrogés sur leur travail, ils semblent engagés, à l'aise avec les questions et capables de décrire rapidement ce qui les passionne ou ce sur quoi ils travaillent.

Une enseignante explique comment ses élèves se fixent des objectifs comportementaux en prévision de l'éventuel besoin d'un enseignant remplaçant. Il s'agit bien sûr d'un problème très profond et souvent insoluble dans les écoles publiques, en particulier en milieu urbain. Dans le Devonshire, lorsque les remplaçants arrivent, ils ont pour instruction de se référer à la liste des objectifs des élèves et de vérifier avec eux leurs objectifs. Cette stratégie aide les élèves à assumer la responsabilité de leur apprentissage, même en l'absence de leurs enseignants habituels. Elle constitue également une stratégie efficace pour soutenir les remplaçants et les encourager à revenir, tout en offrant aux étudiants une pratique supplémentaire en matière de fixation d'objectifs et d'apprentissage autonome.

APPRENTISSAGE INTER-ÂGES, SERVICE ET RESPONSABILITÉ AUTHENTIQUE

Chaque semaine, des classes de CM2 rejoignent les classes de maternelle pour des expériences d'enseignement “entre copains”. Des binômes de “copains” sont formés à l'avance par les enseignants en tenant compte de la personnalité des élèves. L'activité de la semaine est définie par les enseignants dans leurs classes respectives avant que les copains ne forment des binômes et ne se mettent au travail.

Voici un exemple : Les élèves de CM2 aident leurs camarades de maternelle à explorer la cour de l'école à la recherche d'objets qui répondent à des critères tels que le fait d'être vivant ou non vivant. Les binômes portent un porte-bloc avec ces deux rubriques et des lettres différentes de l'alphabet sous chacune d'elles. Au fur et à mesure qu'ils découvrent des objets, les élèves de la maternelle écrivent, avec l'aide de leur camarade, leur mot sous la colonne appropriée et à côté de la lettre appropriée. Au fur et à mesure que les élèves explorent, les enseignants observent et apportent un soutien.



Les élèves de la maternelle vivent un lien étroit avec les élèves plus âgés qui assument un rôle d'enseignant, tandis que les élèves de CM2 relèvent le défi d'enseigner. Les élèves plus âgés sont encouragés à permettre à leurs jeunes camarades de noter leurs découvertes sur le bloc-notes plutôt que de faire le travail à leur place. Ils sont également formés à rester concentrés et à maîtriser les distractions.

Après la leçon, l'enseignant de CM2 fait un "débriefing" de l'expérience, en posant aux élèves une série de questions sur les méthodes, les leçons apprises et les stratégies à appliquer pour leur prochain travail avec les copains.

Tous les élèves attendent avec impatience le moment de passer du temps avec leur camarade, et les élèves plus âgés acceptent de grand cœur cette responsabilité.

Un autre exemple d'apprentissage par le service est celui de la cafétéria où les étudiants (et non le personnel) assument la responsabilité du ramassage des ordures et du nettoyage des

tables. Dans ce cadre, seuls deux adultes sont nécessaires pour surveiller plus de 100 étudiants. Le travail devient un travail de prestige plutôt que de corvée, car les étudiants considèrent le service comme normal et souhaité. Pour les enseignants, il s'agit d'un exemple de leadership facilitateur, et ils semblent beaucoup plus détendus que le personnel des autres cafétérias scolaires.

Pour découvrir d'autres scénarios du Devonshire en action, vous pouvez regarder cette vidéo de 10 minutes produite par PA : <https://www.youtube.com/watch?v=RpztYNbGcoM>

[Retour au sommaire](#)



PA au Japon

Par Dick PROUTY

En 1993, Toshio Hyashi, un entrepreneur japonais, s'était rendu aux États-Unis pour participer à un atelier dans le cadre de Project Adventure. Au Japon, Toshio concevait des plans de terrains de camping et importait du matériel de camping. Il était venu aux États-Unis avec l'idée assez vague de rapporter quelque chose de PA au Japon, mais il a peu à peu commencé à réaliser que PA était plus qu'une entreprise commerciale. Il sentait qu'il y avait presque un aspect spirituel dans PA, et cette prise de conscience s'est développée dans sa pensée au fil du temps. Il en est venu à vouloir devenir le PA du Japon.

LA NAISSANCE DE PA JAPAN

Sous la direction de Tham Yew Cheong, directeur du développement international de PA, nous avons élaboré un contrat d'affiliation juridique, qui comportait quatre étapes, certifiées par observation et test, pour permettre à PA Japan de voir le jour.

Deux ans plus tard, en octobre 1995, le lancement de PA Japon a été annoncé lors d'un symposium de deux jours à Tokyo. Des professeurs d'université ont fait des

présentations sur l'état de l'éducation expérientielle au Japon, devant un public de plusieurs centaines d'éducateurs de plein air et d'étudiants de l'enseignement supérieur. Cette nouvelle initiative a permis de "ramener l'aventure à la maison" grâce à une technologie innovante de parcours de cordes et à un programme d'accompagnement pour l'éducation physique, le conseil et la formation professionnelle, avec des livres, des manuels et des ateliers. La réaction a été extrêmement positive.

L'EXPANSION DE PA À L'ÉTRANGER

Le lancement du PAJ en 1995 est intervenu après plus d'une décennie d'expansion internationale de PA. En effet, dès le début des années 1980, Karl Rohnke a été invité à plusieurs reprises en Australie pour une série de tournées de formation, organisées par l'Association de Camping de Plein air (Outdoor Camping Association) de Nouvelle-Galles du Sud et son directeur, Don McNeill. Nous avons développé ensemble une vision de ce que PA pourrait apporter au monde du camping en plein air en Australie.



La photo officielle du lancement du PA Japan en 1995. De gauche à droite : Mikio Tagagi, principal investisseur de PA Japan ; Dick Prouty, directeur exécutif de PA ; Karl Rohnke, président de PA ; Nancy Terry, directrice de la R&D de PA ; Toshio Hyashi, président de PA Japan ; Bob Ryan, directeur de la gestion des risques de PA ; Tham Yew Cheong.

En 1987, nous avons conclu un accord de licence pour l'Australie, que le conseiller juridique de PA, Bertram Glovsky, et moi-même avons rédigé en nous basant sur les principes d'un accord de franchise. Selon la législation américaine, les organisations à but non lucratif ne peuvent pas utiliser les bénéfices des franchises, mais elles sont autorisées à recevoir des redevances pour l'utilisation de leur marque et de leur logo.

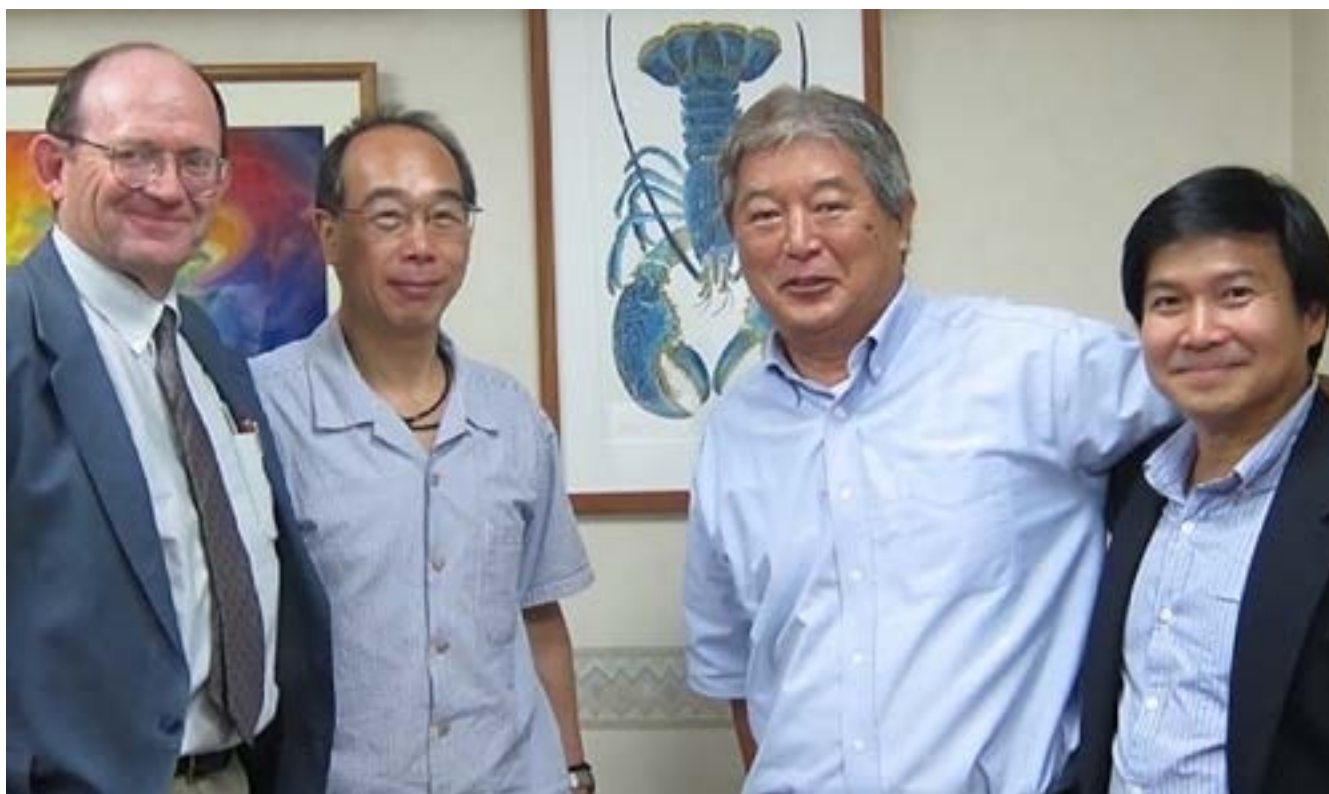
En 1995, PA avait conclu des accords de licence avec PA Australie, PA Nouvelle-Zélande et des accords étaient en phase d'essai avec PA Taiwan et PA Singapour. Un cas intéressant est celui de PA Singapour, où Paul Radcliffe et moi-même avons rencontré Tham Yew Cheong en 1989, lorsqu'il nous a été présenté par les Scouts de Singapour. Il nous a aidés à mettre en place le premier parcours du défi à Singapour, en 1990, dans une université locale.

Yew Cheong, plus tard, est venu aux États-Unis avec notre aide et a obtenu un diplôme en éducation de plein air de l'université du New Hampshire. Yew Cheong est rapidement devenu un membre du personnel de PA chargé de développer de nouveaux accords internationaux, ainsi que d'installer et d'inspecter les parcours du défi.

A LA RENCONTRE DE LA SOCIÉTÉ JAPONAISE

Yew Cheong a joué un rôle clé dans le développement de PA Japan, accompagnant Dick Prouty lors de ses voyages au Japon, au moment où nous étions en train de négocier un accord de licence et un plan pour le mettre en œuvre.

En 1995, en nous appuyant sur les leçons tirées des accords précédents, nous avons conçu une



Dick avec des partenaires de PAJ en 2014

approche en plusieurs étapes pour la formation et l'octroi de licences d'installation, afin d'améliorer la qualité et la fidélité des affiliations au contenu original de la formation PA. Toshio et ses partenaires ont créé une société à but lucratif, sous un nom différent, et nous avons accordé une licence pour le logo et le nom de PA. Dans le cadre de l'accord de licence, PA a également reçu des parts de la nouvelle organisation PA Japan. M. Mikio Tagagi, un descendant d'une entreprise familiale, avec des centres dans tout le Japon, a été un conseiller initial et un investisseur clé de PA Japan.

Avant le symposium de lancement de PAJ, le personnel s'est rendu aux États-Unis pour participer à des ateliers sur l'approche de PA et pour travailler avec l'équipe d'installation du Parcours du défi. Toshio Hyashi et son assistant spécial, Yuki Terenaka, ont été les deux premiers à venir pour une nouvelle formation. Le premier Parcours du défi au Japon a été conçu et installé dans un centre d'éducation en plein air, avec Steve Webster, en tant que chef installateur américain, travaillant avec Toshio et son personnel.

Yew Cheong a contribué à l'ensemble du développement de PA Japan. L'adaptation culturelle est toujours importante pour toute entreprise, mais plus encore dans la société japonaise très formelle. Le premier atelier avec le nouveau Parcours du défi a eu lieu au Outdoor Ed Center en 1995. Des éducateurs de plein air et des enseignants de tout le Japon ont rapidement rempli l'atelier, car la nouvelle de cette nouvelle technologie éducative s'était vite répandue.

Je co-dirigeais un atelier de conseil basé sur l'aventure, dans cette première période, et nous nous demandions comment le milieu culturel et les problèmes de traduction allaient affecter l'atelier. Les résultats ont été remarquables. Il est rapidement apparu que les participants japonais abordaient différemment les initiatives de résolution de problèmes. Les Japonais laissaient toujours la personne la plus haut placée parler en premier et mener le dialogue, si elle le souhaitait. Ensuite ils résolvaient certains problèmes encore plus rapidement qu'un public américain similaire.

Au Japon, il n'y avait aucune confusion sur les questions de leadership ou de contrôle. Lorsque nous avons eu besoin d'un échange d'idées plus ouvert, ils ont pu négocier avec la hiérarchie et créer un cadre permettant l'utilisation des méthodes de brainstorming les plus efficaces pour un maximum de créativité.

Une autre différence est qu'il a fallu plus de temps aux participants pour devenir confiants et proches les uns des autres et pour exprimer des émotions d'affection. Cela se produit généralement lors de la deuxième journée d'un atelier de conseil basé sur l'aventure (Adventure Based Counseling - ABC). Lors de ce premier atelier ABC au Japon, la réserve japonaise et le plus grand formalisme dans les rôles sociaux ont fait que tout est allé lentement. Mais finalement, un barrage s'était rompu, et les gens sont devenus plus émotifs ; ils ont exprimé plus ouvertement leur confiance et leur affection, souvent en pleurant et en se serrant dans les bras d'une manière beaucoup plus prononcée que dans un atelier américain. Une fois les contraintes sociales habituelles relâchées, il est apparu que le besoin refoulé de relations étroites, au-delà des statuts sociaux formels, devenait encore plus intense.

Au cours des cinq premières années de PA Japan, l'essentiel de l'installation des nouveaux cours et formations de défi s'est fait dans le monde de l'éducation en plein air. C'est de là qu'était née l'expérience commerciale de Toshio, et c'est dans ce milieu qu'il avait acquis plus de notoriété. Mais peu à peu, les enseignants des universités et des écoles publiques ont commencé à se demander comment ils pourraient utiliser ce programme dans leur environnement propre.

Au cours de ces discussions, une question clé est apparue, celle d'inculquer la créativité dans les systèmes scolaires publics. Les écoles japonaises ont très bien réussi à enseigner aux élèves des compétences solides en langues, en mathématiques et en sciences. Mais, lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes et d'identifier des solutions créatives, les élèves sont souvent désarmés. Les programmes de PA sont devenus une option importante pour répondre à ce besoin.

PÉNÉTRER LE MONDE DE L'ÉDUCATION

L'université de Tamagawa à Machida, au Japon, près de Tokyo, a été l'un des premiers établissements universitaires à adopter notre programme. L'université de Tamagawa était spécialisée dans la formation et la certification des enseignants pour les écoles au Japon et comptait un grand nombre d'étudiants. Elle disposait également d'une école primaire sur le campus, qui servait d'école d'application, similaire à celles des universités américaines. En 1998, un nouveau Parcours du défi et un programme de formation ont été mis en place à Tamagawa grâce à une subvention de la famille fondatrice de l'université.

L'un des formateurs américains qui a co-dirigé un premier atelier pour les enseignants de Tamagawa sur le site était Adam Cark, un animateur d'atelier talentueux et inspirant. Katsumi Namba a participé à l'atelier et est devenue une figure clé du volet formation de PA Japan. Adam a rencontré et plus tard épousé une jeune enseignante de Tamagawa, Asoka. Ils font tous deux partie du personnel de l'école indépendante de Yokohama, où Asoka enseigne l'éducation physique au lycée et où Adam est conseiller socio-affectif à l'université. Le programme d'éducation physique de Tamagawa est devenu un point d'entrée essentiel pour les enseignants qui souhaitent s'informer sur les programmes d'éducation physique et de conseil, et il a également stimulé la demande de formations et d'installations dans les écoles japonaises.

Un exemple puissant de l'influence des programmes scolaires de PA Japan est le travail que Jim Schoel, de PA, a été chargé de faire dans les écoles publiques de la préfecture de Myagi. Ce travail a été réalisé au lendemain du tsunami de 2011, causé par le plus puissant tremblement de terre de l'histoire du Japon. Plus de 15 000 personnes avaient été tuées et les populations scolaires à proximité du tsunami avaient été largement traumatisées.

Jim Schoel, travaillant avec un professeur/conseiller/compagnon créatif à Myagi, a adapté le modèle ABC de base pour utiliser une série

d'activités dans un programme qu'il a ensuite nommé "Bamboo Resilience". Les enseignants ont été formés à la programmation basée sur l'approche de PA pour leurs élèves. En fait, la formation des enseignants s'est avérée être une thérapie pour les enseignants et les conseillers, qui étaient eux-mêmes traumatisés par le tsunami et ses conséquences.

À partir de 1990, le phénomène de l'utilisation de "Parcours du défi" de type PA pour provoquer un changement culturel spectaculaire et une orientation vers le travail en équipe dans les grandes entreprises a commencé à prendre son essor aux États-Unis.

PA Japan a été engagé en 2006, pour construire un grand parcours d'entraînement sur la propriété de Honda Corporation, pour servir de centre de formation pour Honda et de service ouvert au public contre rémunération. Cette entreprise s'est avérée très fructueuse sur ces deux plans.

RÉSULTATS OBTENUS

PA Japan fête aujourd'hui ses 25 ans et, de l'avis général, c'est l'exemple international le plus réussi de transfert des connaissances et des programmes de PA à un autre pays. Plus de 20 membres du personnel de PA et de nombreux formateurs de PA d'autres pays se sont rendus au Japon pour participer à des ateliers de formation.

Le développement de la PA Japan a permis :

- De porter la mission de PA à la connaissance de millions d'étudiants et d'employés japonais dans les écoles, les universités, les entreprises et les centres d'éducation en plein air.
- De réimporter aux États-Unis, et dans le monde entier, grâce au réseau de PA, des adaptations créatives d'activités et de conceptions de programmes, inventées au Japon.
- De faire de PA Japan une entreprise très prospère avec plus de 2 millions de dollars de revenus annuels.
- Les bénéfices financiers pour Project Adventure, à partir des royalties payées par PA Japan, ont été considérables.

Parmi les nombreux enseignements tirés, le plus important est peut-être l'importance de relations personnelles solides entre l'équipe de direction du licencié (en l'occurrence, Toshio et son principal investisseur, Mikio Tagagi) et la direction de l'organisme de licence (Dick Prouty et Tham Yew Cheong). Les valeurs et les missions doivent être profondément alignées pour atteindre ce niveau de réussite.

[Retour au sommaire](#)





La Pleine Conscience par les sports de plein air en France

Par Larry CHILDS

Le village de Lacanau est situé sur la côte atlantique au sud de la France. J'y étais avec mes collègues de l'UCPA (Union des Centres de Plein Air) pour animer un atelier de "formation des formateurs" d'une semaine axé sur l'intégration des méthodes de Project Adventure dans le cadre de leur initiative nationale "Projet Educatif Sportif" (PES) <https://www.ucpa.asso.fr/le-groupe/projet-educatif-et-sportif-ucpa>.

Cet atelier était le point culminant de 5 années de collaboration. Fondée il y a 50 ans pour rendre les sports de plein air accessibles à tous les niveaux de la société française, l'UCPA s'est développée avec 150 centres d'activités en France et au-delà, accueillant plus de 100 000 participants et 3 000 moniteurs chaque année. Sa mission est d'offrir des vacances immersives dans la nature favorisant les loisirs de plein air, les liens sociaux et le plaisir, mais permettant simultanément de développer les compétences sociales essentielles et l'épanouissement personnel.



Le centre de l'UCPA à Lacanau

ADOPTER LE CONCEPT DE "PLEINE CONSCIENCE"

Comme Project Adventure, l'UCPA a été profondément influencée par les recherches récentes en neurosciences et en psychologie, et a progressivement adapté sa pédagogie et sa méthodologie de formation en conséquence. Une caractéristique importante est le concept de Pleine Conscience, non seulement comme moyen d'accélérer l'acquisition de compétences



spécifiques au sport, mais aussi comme élément de la vision plus large de l'UCPA.

Dans le domaine de la Pleine Conscience, plusieurs membres du personnel de l'UCPA considèrent la nature comme un intermédiaire très efficace et même comme un co-facilitateur. Ces derniers mois, beaucoup ont guidé les participants dans des exercices de Pleine Conscience et les responsables de leurs programmes de surf, qui étaient présents lors de notre formation, étaient prêts à partager leur pratique évolutive.

Désireux de s'engager dans une expérience directe, les 18 participants de notre groupe de formation ont enfourché leur vélo et parcouru les 3 kilomètres qui séparent le centre de formation du village de Lacanau Ocean de la plage - sur un littoral sauvage qui s'étend sur plus de 200 kilomètres sur la côte ouest

de Bordeaux. Après avoir traversé les dunes et nous être installés dans le sable juste au-dessus des vagues déferlantes, nous avons jeté nos chaussures, et j'ai ensuite mené une série d'activités d'aventure vigoureuses adaptées à la plage et axées sur les paires et les trios ("binome et trinome") pour établir des relations et poursuivre le développement du groupe. Nous nous sentions chaleureux, exaltés et connectés, nous étions prêts à nous laisser tomber dans le sable pour nous immerger inconsciemment dans une méditation guidée de Pleine Conscience en petits groupes dispersés sur la plage.

BÉNÉFICES MUTUELS

Lors de l'évaluation qui a suivi les exercices, certains ont fait part de la conscience de soi calme et satisfaisante qu'ils ont ressentie durant



L'exaltant et très aérobique "Triangle Tag", joué ici dans le sable profond, concentre les sensations du corps et de l'esprit tout en dissolvant les distractions pour créer un état de flux. Il sert non seulement de préparation essentielle pour les activités collectives de plein air comme le surf, mais aussi pour la méditation de Pleine Conscience.

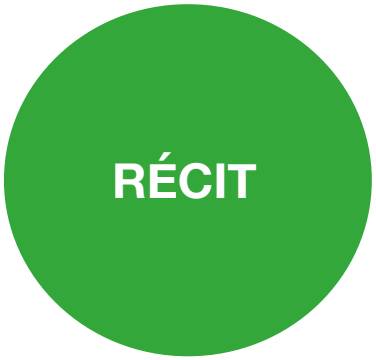
l'expérience guidée de Pleine Conscience, et combien cette sensation était similaire à celle qu'ils avaient expérimentée lors des précédentes séries de Tag en paires, très aérobiques, athlétiques et relationnelles. Nous avons reconnu cette sensation comme un "flux", en notant que les activités de sport et d'aventure en plein air, lorsqu'elles sont totalement immersives, permettent d'accéder à un tel état de bien-être. Peut-être, avons-nous spéculé, les bénéfices de la pleine conscience sont-elles accessibles non seulement par un état méditatif calme et solitaire, mais aussi pendant les moments très actifs et interconnectés de jeux d'aventure et d'activités de plein air ?

En outre, chacune de ces approches, toutes aussi valables, très actives ou immobiles, peut faciliter et consolider une relation à l'autre.

Cette perspective est précieuse non seulement pour élargir les possibilités d'expériences approfondies au cours d'un stage UCPA, mais aussi pour tenir compte des différents styles d'apprentissage des participants.

Cette puissante expérience, ce dialogue et cette compréhension ont été obtenus grâce à l'introduction d'un apprentissage par l'aventure par l'UCPA dans le cadre de son initiative PES en France.

La valeur de cette expérience a été reprise dans le programme Project Adventure de Beverly, MA, qui a contribué à faire progresser notre propre compréhension et appréciation des méthodes d'aventure et de la façon dont la collaboration avec les clients/partenaires contribue à l'évolution de notre propre pratique.

RÉCIT

Project Adventure à Lawrence, MA

Par Larry CHILDS

Située dans la vallée de Merrimack, à 30 miles au nord de Boston, les historiens reconnaissent que Lawrence, Massachusetts, est une ville industrielle très animée qui a joué un rôle central dans la révolution industrielle américaine du 19ème et du début du 20ème siècle ainsi que dans les mouvements ouvriers. Aujourd'hui, la ville est toujours emblématique, mais par une autre histoire américaine déterminante, celle de l'immigration de la fin du XXe et du début du XXIe siècle.

La grande majorité des habitants de la ville sont en effet des personnes d'origine latino-américaine. La ville a également attiré l'attention de l'État en raison de l'échec perçu dans ses écoles, principalement mesuré par les faibles résultats obtenus aux examens de l'État. Mais, récemment, à bien des égards, Lawrence a renoué avec la réussite grâce à ses efforts de réforme scolaire.

HELPING HANDS

Depuis les années 1990, PA s'est associée aux écoles publiques et à de nombreux organismes communautaires de Lawrence dans le cadre des initiatives de réforme. L'une des structures que Project Adventure a contribué à développer au sein de l'école secondaire est "Helping hands" (un coup de main), une approche de mentorat et de leadership par les pairs.

Sur le plan philosophique, PA et les responsables de l'école se sont alignés sur la reconnaissance critique du fait que les résultats des élèves s'améliorent quand ils deviennent plus responsables des performances de leurs camarades de classe comme des leurs.

Nous sommes tous d'accord avec les recherches sur les meilleures pratiques, à savoir que l'apprentissage par les pairs permet de cultiver un large éventail de compétences sociales, d'accroître l'engagement des étudiants et de briser les associations autoritaires centrées sur les adultes au sein de l'école.



Les mentors pairs allient sérieux et amusement lorsqu'ils s'engagent dans une initiative de résolution de problèmes. Ils affichent leurs idées sur des tables de cafétéria repliées - un exemple d'adaptation pour une classe d'aventure.

La conception du programme a permis à 40 jeunes et seniors sélectionnés (16-18 ans) de développer des compétences en matière de résolution de problèmes, de communication, de leadership et d'encadrement, tout en offrant à 40 nouveaux étudiants de première année (14-15 ans) le soutien scolaire et social nécessaire au lancement d'un parcours scolaire réussi. Au-delà des élèves participants, le programme a contribué à ancrer davantage une culture d'excellence académique, de responsabilité mutuelle et de souci des autres au sein de la communauté scolaire élargie des 3 000 élèves.

Un aspect important du programme a été l'expérience d'une journée d'aventure en plein air sur le Parcours du défi de PA. Cette courte vidéo communique les qualités transformatrices de cette initiative de mentorat par les pairs tout en offrant un aperçu plus large de la mise en pratique des principes de programmation d'aventures: <https://www.youtube.com/watch?v=h2RXHXU8W-U&feature=youtu.be>



Les étudiants apprennent à se responsabiliser les uns les autres dans le cadre d'une formation de mentorat par les pairs.



Les professeurs du lycée de Lawrence consultent leurs manuels PA alors qu'ils se préparent à intégrer l'aventure dans leur programme de soutien aux élèves.

IMPACT DU PROGRAMME

Les commentaires suivants donnent une idée de l'impact du programme.

- **Réflexions du directeur :** *"Helping Hand apprend à nos étudiants à être des leaders, et nous attribuons leur efficacité à Project Adventure et au soutien continu de leur formateur. Le fait d'avoir un groupe d'étudiants engagés qui assument la responsabilité non seulement de leur propre apprentissage mais aussi de celui des élèves de première année a eu un impact positif significatif non seulement sur l'assiduité et les résultats scolaires, mais aussi sur le climat scolaire. Un indicateur spécifique de succès est que les nouveaux étudiants en difficulté considèrent maintenant qu'il est cool de recevoir l'aide des étudiants plus âgés. Dans le passé, ils n'auraient pas voulu être considérés comme ayant besoin d'aide."*

Un autre indicateur est que, dans le passé, on trouvait jusqu'à 35 étudiants de première année en retenue. Aujourd'hui, ce nombre est tombé à 3 ou 4. Le lycée de Lawrence est une communauté scolaire où non seulement les enseignants mais aussi les élèves sont vraiment attentifs aux besoins des élèves en difficulté. Le programme soutient également les élèves les plus performants. Comme ces derniers se considèrent comme des modèles, ils prennent plus au sérieux leurs propres performances et aspirations. Ils se sentent plus responsables en réalisant que leurs notes sont un reflet du programme et influencent directement leur protégé. Les performances et les aspirations de ces élèves leaders élèvent le niveau du lycée".

- **Réflexions d'un mentor pair :** *"Helping Hands est un groupe de juniors et de seniors qui aident les étudiants de première année ; en les aidant à opérer une progression, en les tenant au courant de leurs cours et de leurs sports, en s'assurant qu'ils ne rechûtent pas et qu'ils obtiennent le diplôme l'année qu'ils sont censés l'obtenir. Cela me fait du bien de savoir que je peux aider quelqu'un. C'est parfois difficile parce qu'il faut se contrôler, s'assurer que l'on est au top à l'école et dans les sports, et aussi aider les étudiants de première année. Maintenant, j'ai aussi plus de discipline à la maison. Tout ce programme est axé sur la discipline, surtout en première et en terminale. Cela te rend plus mature que les autres et plus de discipline aide beaucoup".*

[Retour au sommaire](#)

Un court atelier d'une journée

Par James ITO-ADLER

Cette étude de cas particulière concerne un atelier d'une journée que PA a organisé pour les bénéficiaires de subventions de la Fondation Kellogg. L'atelier a eu lieu au siège de PA à Moraine Farm à Beverly, MA, le 25 avril 2006.

L'ATELIER

L'atelier faisait partie d'un séminaire d'une semaine à Cambridge, Massachusetts, que LASPAU, une organisation affiliée à l'Université de Harvard, a créé pour un groupe de stagiaires du programme de leadership social de Kellogg. La Fondation Kellogg a soutenu ce programme pendant de nombreuses années en Amérique latine et dans les Caraïbes.

La plupart des activités du séminaire ont consisté en des rencontres en classe avec des professeurs de Harvard. L'atelier de PA était une activité extérieure conçue, en partie, pour faire sortir les stagiaires de la ville et comme une pause entre des sessions plus académiques.

LES STAGIAIRES DE KELLOGG

Les stagiaires faisaient tous partie d'organisations non gouvernementales qui travaillaient dans des programmes communautaires, allant de la santé et de la nutrition maternelles à des projets pour les jeunes destinés à briser le cycle de la pauvreté. Il s'agissait d'un groupe remarquablement hétérogène, allant d'étudiants sophistiqués poursuivant des études supérieures dans des universités de premier plan en Europe et aux États-Unis à des chefs de communautés indigènes de l'altiplano andin qui n'avaient même jamais voyagé à l'étranger, pas même visité la capitale de leur pays.

La question de la langue a été un véritable problème. Certains stagiaires étaient bilingues ou même trilingues, tandis que d'autres ne parlaient que l'espagnol, le portugais ou, dans un cas, l'aymara, une langue indigène de Bolivie (heureusement, il y avait un autre locuteur aymara qui parlait couramment l'espagnol). Cela a posé de sérieux problèmes pour l'organisation d'un programme cohérent sur une durée aussi courte.



RELEVER LE DÉFI

PA a relevé le défi avec ingéniosité et un niveau élevé de confiance et de coopération. Après une longue réunion de planification, le cadre suivant a été élaboré - ce qui en dit long sur la façon dont PA travaille avec ses clients. James Ito-Adler a assuré la coordination avec le personnel de PA lors de la planification.

Le groupe de planification a pris une décision cruciale dès le début. Le principal formateur hispanophone de PA n'était pas disponible aux dates en question. À la place, un formateur principal expérimenté, Peter Aubry, a pris la relève et a assumé la responsabilité. Nous avons discuté en détail des objectifs et des priorités de l'atelier :

1. Renforcer l'estime de soi et la confiance en soi pour développer les compétences individuelles de leadership ;
2. Renforcer la capacité sociale de collaboration et de coopération ;

3. Améliorer les compétences en matière de planification stratégique et de constitution d'équipes.

PA a publié un catalogue complet d'activités, d'initiatives et d'exercices qui ont prouvé leur efficacité dans ces domaines spécifiques. Peter Aubry a sondé, interrogé et écouté le personnel de LASPAU pour développer un programme ciblé qui pourrait être achevé dans le peu de temps disponible. LASPAU, pour sa part, a accepté de relever les défis linguistiques.

James était bilingue en anglais et en portugais. Il a recruté deux assistants du personnel de LASPAU, un Brésilien et un Colombien, pour accompagner le groupe pendant les activités de la journée. Heureusement, les deux avaient déjà travaillé avec les stagiaires et le groupe les a donc acceptés sans hésiter. Il s'est avéré que ces deux jeunes femmes ont joué un rôle important et tout à fait inattendu dans l'atelier.

LE PROGRAMME

La journée a commencé par des brises-glaces destinés à mettre tout le monde dans l'ambiance et à amener les membres, dont beaucoup ne s'étaient jamais rencontrés, à partager des informations nouvelles et personnelles.

Dans ce cas, nous avons demandé à tous les membres du groupe de partager leur nom complet (en espagnol et en portugais, cela peut être vraiment impressionnant) et de s'aligner en fonction du nombre de lettres, de la plus longue à la plus courte. Chacun devait dire son nom à voix haute, ce qui a provoqué beaucoup de rires et, accessoirement, beaucoup d'informations sociales.

Aujourd'hui encore, je me souviens de certaines des activités qui ont brillamment contribué à la réalisation de nos objectifs. L'une d'entre elles était l'exercice de planification stratégique. Nous nous sommes divisés en petits groupes de 5 personnes et chacun devait élaborer une stratégie pour mener à bien un exercice chronométré. Il n'y avait pas de stratégie manifestement supérieure et en fait chaque groupe a développé sa propre variante. Puis nous avons effectué le premier essai et les équipes ont reçu leurs temps et ont été classées du plus rapide au plus lent.

On les a invité ensuite à discuter de leur stratégie et à choisir soit de la répéter, soit de la modifier ou encore d'adopter la stratégie d'une autre équipe. Nous avons réalisé un autre essai et partagé les résultats. Enfin, il y a eu un débriefing au cours duquel les équipes ont discuté et évalué leurs performances en tant qu'équipes. L'élément clé était les essais répétés et la possibilité d'évaluer et de modifier l'approche stratégique. Le but était d'apprendre à créer un processus de prise de décision en équipe, mais les participants devaient le découvrir par eux-mêmes. Peter, le formateur, s'est sagement abstenu de le souligner.

Un autre exercice, que j'ai appelé "Marcher sur le V", consistait en deux câbles tendus entre trois arbres. À l'extrémité étroite, les câbles étaient attachés au même arbre. À l'autre extrémité, ils étaient distants de quelques mètres l'un de l'autre. Le groupe a formé des paires, et

ils ont dû relever le défi suivant : les partenaires devaient d'abord se tenir la main, grimper sur les deux câbles qui se faisaient face à l'extrémité étroite. (Les câbles n'étaient qu'à un pied du sol environ). Ils devaient ensuite voir jusqu'où ils pouvaient aller en tandem sur le "V", sans jamais lâcher les mains de leur partenaire et bien sûr en évitant de tomber alors qu'ils s'éloignaient l'un de l'autre. La plupart des équipes sont tombées très rapidement, parfois en quelques secondes. Toutes les équipes ont essayé de rester debout pendant qu'elles se déplaçaient et elles ont fini par se pousser et se tirer les unes les autres tout en se battant pour conserver leur équilibre individuel.

À la fin, Peter Aubry, le formateur, a choisi une de mes assistantes (ce n'était pas par hasard car nous pensions qu'elle pourrait tirer profit de l'atelier pour surmonter sa timidité) et a dit qu'elle allait montrer au groupe comment il fallait procéder. Cela a été accueilli avec incrédulité.

Ils se sont brièvement concertés, puis ils sont montés sur les câbles ; ils se tenaient la tête appuyés sur l'épaule de l'autre. Ils comptaient ensuite leurs pas et allaient facilement deux fois plus loin que n'importe quelle autre paire. Peter a résisté à l'envie de souligner la morale, mais il a simplement dit au groupe quelque chose du genre : "Pensez-y, quand vous voulez réussir à travailler avec un partenaire".

Je pense que nous avons tous assimilé la leçon - pour réussir, mettez vos têtes ensemble, appuyez-vous les uns sur les autres et communiquez à chaque étape du chemin. Ce sont des facteurs essentiels quand on considère comment tant de petites (et de grandes) organisations échouent parce que deux dirigeants ne peuvent pas collaborer. (Voir, par exemple, comment Dick Prouty a su résoudre l'énigme du leadership à PA lorsque Karl Roehnke et lui mettaient au point leur relation de travail).

Le dernier exercice de renforcement de la confiance en soi a été le défi de monter sur un arbre avec une échelle, de se hisser sur un tronc d'arbre horizontal pour passer de l'autre côté - tout ceci à une dizaine de mètres du sol. N'oubliez pas que beaucoup de stagiaires étaient des hommes et des femmes d'âge



Les membres d'un programme similaire d'une université affiliée à PA utilisent la "focalisation laser", pour soutenir et guider deux coéquipiers qui se croisent sur un câble d'acier au-dessus.

moyen et que, très franchement, la plupart étaient hésitants ou terrifiés à l'idée d'y participer. C'était un défi qu'ils allaient devoir choisir de relever !

C'est alors que mon assistante brésilienne, Ninive, une petite jeune femme, s'est portée volontaire pour commencer (ce à quoi je ne m'attendais pas). Elle a grimpé l'échelle d'arbre (avec le harnais de sécurité), est sortie calmement au milieu du tronc horizontal, a fait une gracieuse pirouette et est descendue délicatement pour voler au sol avec le harnais de sécurité pendant que les membres du groupe sécurisaient la ligne d'assurance qui la soutenait.

Un par un, les autres membres du groupe ont suivi son exemple et sont montés, chacun encouragé par le groupe, en scandant leur nom et en criant "Sí, se puede ! Oui, vous pouvez ! "

Une fois de plus, le soutien du groupe et l'esprit de corps avaient vaincu la peur.

À la fin de la semaine, alors que le groupe remplissait les évaluations du séminaire, cette activité a été la mieux notée de tout le programme. Les stagiaires en parlaient encore, riaient et partageaient des "histoires de guerre" jusqu'à ce qu'ils quittent Cambridge. Le consensus : Les cours à Harvard étaient super, mais l'atelier de PA était mémorable.

Ainsi, chaque programme que Biorn et moi avons planifié pour le CIBS a toujours comporté une session PA au cœur des ateliers. Ce que j'ai le plus apprécié, c'est que chaque étape - des réunions initiales et de la planification, aux ateliers proprement dits, au débriefing et aux conversations en cours - était fondée sur les mêmes principes.

PA fonctionne. Nous allons peut-être passer encore un demi-siècle à comprendre exactement comment et pourquoi, mais les résultats parlent d'eux-mêmes.

[Retour au sommaire](#)

Jeunes à risque à Covington, GA

Par Dick PROUTY

L'histoire du bureau de Project Adventure (PA) à Covington, en Géorgie, est inextricablement liée à l'histoire de Cindy Simpson, une remarquable jeune femme de l'Ohio, qui s'est installée en Géorgie dans les années 1970. Diplômée en psychologie et dotée d'une forte empathie pour les jeunes à risque, elle a ouvert la voie d'un atelier de conseil basé sur l'aventure (Adventure Based Counseling - ABC) à Savannah, GA, durant l'été 1980.

Savannah était l'emplacement d'un petit bureau de PA qu'Alan Sentkowski dirigeait pour étendre la mission de PA en Géorgie et dans le sud-est. Alan avait été professeur de biologie dans les écoles publiques de Hamilton-Wenham lors de la création de PA en 1971. En 1980, il a organisé un atelier ABC qui a attiré une vingtaine de participants de Géorgie et des États voisins. Paul Radcliffe et moi-même étions co-facilitateurs ; Cindy Simpson et sa partenaire, Lisa Galm, ont assisté à l'atelier.

UNE FORMATION DE 90 JOURS POUR LES DÉLINQUANTS JUVÉNILES

Cindy a conçu, en un an, un cours de 90 jours pour les jeunes délinquants, utilisant les trois éléments et un voyage en camping comme expérience de pointe. En véritable entrepreneure, elle a pris contact avec la Division of Youth Services - DYS d'Atlanta, et les a persuadés de financer un projet pilote "Challenge", utilisant PA comme organisme à but non lucratif bénéficiaire, pour démontrer l'efficacité du concept.

Au départ, les participants au projet "Challenge" étaient des jeunes qui avaient été traduits devant un tribunal pour délinquants juvéniles, accusés de délits relativement mineurs. Le juge leur a permis de s'inscrire au projet de Cindy et PA comme peine alternative.

Les résultats, basés sur les évaluations des cours et les observations de la DYS, ont été très positifs. Et, plus important encore, le comportement ultérieur des étudiants qui ont terminé le cours, en termes de taux de



récidive, a également été très favorable. C'est impressionnant, car la récidive des jeunes empêtrés dans le système judiciaire est considérée comme un problème majeur.

Il y a eu une forte demande pour les places d'inscription au "Challenge" et bientôt Cindy a pensé à ajouter du personnel et à s'agrandir. Alan Sentkowski croyait fermement en Cindy et m'a convaincu d'aider Cindy à ajouter du personnel et à ouvrir un nouveau bureau à Atlanta, plus proche de la source de la plupart des étudiants à risque. La Géorgie est un grand État, et le trajet d'Atlanta à Savannah prend quatre heures.

Alan a décidé de quitter PA à ce moment-là, pour explorer de nouvelles orientations de carrière dans la formation en entreprise. Nous avons tous deux convenu que Cindy était la personne la plus apte à le remplacer. Elle était la candidate idéale pour étendre la présence de PA dans le sud-est.

UNE PROPRIÉTÉ PRÈS DE COVINGTON

Les années suivantes ont vu la croissance de PA sous la direction de Cindy : d'abord le nouveau bureau d'Atlanta, puis quelques années plus tard, un déménagement dans une propriété

de Covington, en Géorgie, située à proximité. Pierce Cline, un ami et mentor de Cindy, était à la recherche d'une propriété avec un potentiel pour un campus pour PA en Géorgie. L'emplacement était à 30 miles de l'aéroport d'Atlanta, et le prix était correct. L'immeuble était un ancien bâtiment du Elks Club situé près d'un petit lac de 7 ha à l'écart du centre ville. Il était isolé et n'était accessible que par un chemin de terre. Pierce a aidé PA à acquérir la propriété à la suite d'une saisie bancaire. Avec beaucoup de capitaux propres, et l'aide de Pierce et d'autres donateurs locaux, un foyer pour le "Challenge", qui gère maintenant plusieurs parcours à la fois, est devenu une réalité.

LE PROGRAMME "CHOICES"

Le deuxième programme que Cindy a développé est le programme "Choices" (Choix), qui a été conçu pour les jeunes ayant commis des délits plus graves liés à la drogue et à l'alcool. Lancé en 1989, ce programme a ajouté un processus de groupe plus structuré au programme Challenge, et la méthodologie de récupération en douze étapes des Alcooliques Anonymes, adaptée à l'engagement de pleine valeur de PA.



Cindy SIMPSON et Dick PROUTY vers 1993

Bientôt, un nouveau Parcours du défi et un mur d'escalade ont été installés sur le campus de Rainbow Lake. Nous avons également une petite entreprise de conception et d'installation de parcours d'entraînement à Rainbow Lake, dont un membre du personnel du bureau du Massachusetts, John Call, était responsable. Le programme a continué à se développer rapidement.

Bientôt, nous avons organisé des formations d'entreprise à Rainbow Lake, Cindy ayant réussi à convaincre les clients que c'était une chance de donner un service en retour à la communauté en aidant à financer notre bureau pour les jeunes à risque. En 1990, les recettes du bureau de Covington représentaient environ 25 % des recettes totales de PA. Covington était devenu une école laboratoire pour notre programme thérapeutique, et des gens du monde entier ont commencé à visiter et à étudier le processus.

LE PROGRAMME "LEGACY"

La marque PA est synonyme d'innovation, que ce soit dans la conception de cours stimulants, de programmes créatifs ou d'un catalogue croissant d'activités éprouvées. Cindy a proposé puis lancé en 1995 un programme pour les délinquants sexuels juvéniles. Le programme s'appelait "Legacy" (héritage), l'acronyme de : Learning Empathy, Acceptance, Self-Change. C'était probablement le groupe le plus difficile avec lequel travailler et presque aucun

des programmes qui le concernaient n'était couronné de succès.

En 1996, PA publiait un journal trimestriel appelé Zip Lines pour informer les gens de notre travail et les motiver à faire avancer notre mission. Voici une conversation illustrée de Cindy avec Billie, une délinquante sexuelle juvénile, dans Legacy, le nouveau programme :

"Nous roulions en voiture pour acheter de nouveaux meubles et nous préparer à obtenir une licence, quand Billie m'a demandé pourquoi nous avons lancé le programme Legacy. Je me suis demandé comment je pouvais répondre honnêtement, sans trop entrer dans les détails, aux préoccupations de nombre de nos collaborateurs concernant le travail avec les délinquants sexuels. J'ai répondu de mon point de vue personnel : Nous pensons que mettre en prison des enfants n'est pas efficace. Nous avons lancé le programme Challenge en 1981 et Choices en 1989. Ces deux programmes étaient des alternatives à la prison. Il y a trois ans, l'État nous a demandé si nous allions lancer un programme pour les délinquants sexuels. À l'époque, j'ai dit non. Pourquoi avez-vous dit non, vous aviez peur ? Non, je n'avais pas peur... nous n'avions juste pas l'espace, le temps, le personnel ou l'énergie pour commencer un nouveau programme."

Billie a ensuite décrit ses craintes de quitter Rainbow Lake, et ses craintes d'être rejeté en tant que délinquant sexuel pour des choses qu'il a faites à 14 ans. Cindy lui a dit comment même un grand nombre de ses employés d'autres programmes étaient réticents à avoir des délinquants sexuels à Rainbow Lake.

Le programme Legacy a été lancé avec succès en 1995, trois ans après que l'État ait demandé à PA de développer un programme. Il s'est poursuivi pendant de nombreuses années avec de faibles taux de récidive pour cette population, la norme ultime pour évaluer le travail avec les délinquants juvéniles dans n'importe quel domaine de la criminalité.

Cindy a ensuite développé un programme de vie indépendante pour aider les personnes des trois autres programmes à avoir un endroit où rester après avoir obtenu leur diplôme, pour continuer un certain niveau de thérapie et de soutien,



Lisa GALM et Cindy SIMPSON

tout en fréquentant une école alternative sur le campus de Rainbow Lake, et finalement en allant dans les écoles publiques locales.

APPEL AU GROUPE

L'une des caractéristiques les plus innovantes du programme Covington, du point de vue du processus de groupe, a été la mise en œuvre du processus de "Appel au groupe" dans le cadre du contrat de pleine valeur. "Appel au groupe" signifie que chacun a la responsabilité de faire appel au groupe, s'il remarque quelqu'un dans le groupe n'adhère pas à ses objectifs. Les animateurs passent la parole à tout le monde et traite la question, sous la direction du jeune qui a appelé le groupe. Cela peut parfois durer des heures, jusqu'à ce qu'on trouve une solution au non respect de la norme.

Le niveau d'exigence pour animer une session "d'Appel au groupe" requiert, pour un responsable de groupe ou un enseignant, une expérience et des compétences considérables. Cindy a mis au point un excellent processus de formation du personnel par le biais de la co-animation pour développer les niveaux de compétence individuels de son équipe. Lisa Galm était généralement la personne qui dirigeait la formation du personnel et était présente tout au long du développement de PA Covington, en tant que membre de l'équipe de direction. Lisa avait un comportement calme mais féroce, ce qui était un bon équilibre par rapport à l'enthousiasme et à l'énergie de Cindy.

En 2000, le campus de Covington représentait 50 % des recettes de PA. Aaron Nicholson, un Afro-Américain de New York, qui avait été attiré à Covington par son expérience dans un programme novateur à Long Island, est devenu le directeur adjoint en 2007.

Trois agences géorgiennes différentes étaient responsables de la majeure partie du financement des différentes initiatives de programmation "service direct" en faveur des jeunes. La récession de 2009 a été si grave en Géorgie que le Wall Street Journal a qualifié le système bancaire de Géorgie de "Tchernobyl de la crise financière". Début 2009, les organismes de financement de Géorgie ont cessé de financer tous les programmes communautaires et alternatifs, ce qui a obligé le conseil d'administration de PA à prendre la difficile décision de fermer le campus pour sauver PA. Aaron Nicholson a géré ce processus, de manière lente et responsable, puisque Cindy s'était retirée pour des raisons personnelles en 2008.

Cindy est maintenant de retour dans le domaine du travail avec les jeunes en tant que directrice de l'exploitation de Kris Kids à Atlanta, et Aaron est consultant en développement organisationnel depuis son domicile à Covington.

L'héritage positif de PA Géorgie est immense. Plusieurs milliers de jeunes qui mènent aujourd'hui une vie productive dans la société et de nombreuses communautés de Géorgie ont une dette directe envers Cindy et son personnel talentueux et dévoué. Et, grâce au travail continu de AP, les connaissances créées par l'expérience de Covington continuent d'influencer les communautés professionnelles chargées des jeunes à risque dans le monde entier. L'Appel au groupe est devenu une méthodologie largement utilisée et est considéré comme une des meilleures pratiques en matière de programme pour les jeunes à risque.

[Retour au sommaire](#)



Une équipe de direction d'un hôpital célèbre le franchissement du "Team Triangle", un élément du Parcours du défi à faible dénivelé créé par PA et comprenant des câbles en acier et des "îles" en bois.

ET ENSUITE ?

Une lettre de Caitlin Small, Directrice Exécutive de PA

Au sein de Project Adventure, notre activité consiste à renforcer la résilience. Toute personne qui vient à notre *Parcours du Défi*, qui participe à un atelier ou qui nous invite dans son école ou son organisation, sait que l'esprit d'aventure anime et inspire. Ils savent comment les moments de triomphe et de connexion nourrissent l'esprit humain et forgent des liens durables. Ils savent que l'aventure est transformatrice.

Nous vivons une époque effrayante. Ce n'est certainement pas une aventure qu'aucun d'entre nous aurait choisie. Au sens propre, on nous demande à la fois de faire face à nos peurs et de nous replier sur nous-mêmes. Mais ceux d'entre nous qui ont été formés au modèle de l'aventure ont des outils pour ce moment. Nous devons juste nous en souvenir :

- Nous connaissons la *zone de confort*, la *zone d'étirement* et la *zone de panique* - et nous savons que ce que beaucoup d'entre



Caitlin SMALL

nous ressentent chaque jour est dans le meilleur des cas, un *étirement*. La plupart d'entre nous n'ont que trop bien connu la *panique* ces derniers temps, et il en sera de même pour nos élèves. La vérité est que

nous n'avons pas de de "défi par choix" en ce moment ; une grande partie de notre situation actuelle est hors de notre contrôle. Mais pas toute.

- Nous vous encourageons à trouver où se situe votre choix chaque jour et à utiliser ce petit bout de pouvoir pour vous détendre ou même vous reconforter. À chaque instant, que pouvez-vous choisir pour vous-même ? Travailler ou vous reposer ? Donner ou demander de l'aide ? Tous ces choix peuvent vous permettre de sortir de la panique. Comment pouvez-vous aussi donner le choix à vos élèves et les aider à trouver leur propre sentiment d'autonomie ?
- Nous connaissons aussi le pouvoir du jeu ! Nous savons que nous avons besoin de rire pour nous ouvrir, que les élèves sont plus engagés lorsqu'ils sont curieux et excités, et que nous avons tous besoin de nous connecter les uns aux autres malgré la distance physique. De nombreux enseignants ont imaginé des façons créatives de jouer ensemble, même dans une situation d'éloignement. D'autres ont trouvé des moyens de laisser le rire entrer dans les devoirs d'écriture ("Hotdogs : sandwich ou pas ? Soutenez votre argument !") et ont utilisé des applications, comme Zoom, FlipGrid et Marco Polo, pour faciliter les jeux et même les plus idiots.
- Et bien sûr, nous connaissons l'importance de la connexion et des relations de groupe. Qu'il s'agisse de l'utilisation de l'engagement de pleine valeur (comment s'applique-t-il à votre espace d'apprentissage en ligne ?) ou des phases de développement du groupe (à quoi ressemble le "storming" sur Google Classroom, et comment aiderez-vous un groupe à le traverser ?), nous disposons d'outils toujours pertinents. Nous vous invitons à vous rappeler qu'ils sont toujours disponibles. Avec un peu d'adaptation créative, ils peuvent encore vous servir.

Mais surtout, nous voulons vous rappeler ce que vous savez le plus vrai de l'aventure : c'est un moment de réflexion, de croissance et

de rapprochement. Nous pouvons tous nous précipiter pour mettre en place des normes de programme et des devoirs que nous n'avons pas ou peu la capacité de faire respecter ; nous pouvons faire des listes de choses à faire d'un kilomètre de long, planifier chaque scénario de réouverture, ou essayer d'innover une toute nouvelle façon d'enseigner du jour au lendemain.

Mais n'oubliez pas que ce dont nous avons tous le plus besoin en ce moment, en cette période incertaine et sans précédent, c'est de chacun d'entre nous.

Cette expérience de la pandémie est profonde, et notre réponse peut l'être tout autant. Nous pouvons faire une pause et aider nos jeunes à apprendre à partir de la réalité du moment comment être plus gentils, courageux et généreux. Nous pouvons l'apprendre nous-mêmes.

Nous sommes dans le même bateau ! Si vous souhaitez obtenir le soutien de Project Adventure, nous pouvons vous aider à réfléchir à l'utilisation des méthodes d'aventure dans votre travail actuel, que ce soit en personne ou virtuellement. Vous pouvez m'envoyer un courriel à csmall@pa.org et je serai heureux de vous mettre en contact avec un membre du personnel qui pourra vous offrir son soutien et répondre à vos questions.

Nous savons que vous êtes là pour innover, apprendre et établir des liens avec ceux que vous servez. Si nous pouvons vous aider de quelque manière que ce soit, n'hésitez pas à nous le faire savoir. Nous serons tous plus forts, plus conscients et plus reconnaissants à partir de ce que nous relie les uns avec les autres.

Nous nous réjouissons de vous rencontrer à cette occasion.

Sincèrement vôtre



Caitlin Small,
Directrice exécutive



Rescapés du canyon vert

Par Michel SEYRAT

Les six Associés du Grand Platane sont en dernière année de l'école primaire des Collinettes. Amis depuis cinq ans, ils se retrouvent devant leur école autour de ce platane.

Toujours prêts à foncer, ils vivent des aventures spectaculaires et généreuses. Le numéro 3 d'Approches Coopératives a publié leur premier exploit.

Pour finir la journée des jeunes offerte par la ville, les Associés ont encore à faire la descente de rivière. Les quatre gros radeaux pneumatiques jaune et gris gonflés à bloc attendent leurs passagers. Les moniteurs tendent aux jeunes casques, gilets de sécurité, container étanche pour protéger les affaires. Tout est rôdé, c'est l'aventure sous contrôle.

Les lourds radeaux se glissent dans le courant. Les Associés sont dans le dernier. Ils sont bons nageurs, ils ont bien accroché leur gilet de sauvetage, ils plaisantent avec le moniteur. Le radeau va de plus en plus vite, et l'utilisation des pagaies commence à réclamer toute leur

attention. Déjà les premiers radeaux sont pris dans des remous.

Mais, dans les gorges, les tourbillons s'intensifient. Les autres sont passés, ils ont disparu dans la courbe de la rivière. Eux sont ballotés violemment d'un côté, de l'autre.

- C'était prévu, dit Jojo le moniteur. Après une chaude journée, le Furon est en crue à cause des dernières neiges qui fondent.

Prévu, c'est vite dit, mais le niveau monte toujours, l'eau enserrée entre les hautes falaises de pierre verte qui ont donné leur nom aux gorges, devient furieuse et l'embarcation va et vient d'un bord à l'autre, rebondit, repart, recule.

- Il faut reprendre le courant, crie Jojo en faisant des efforts désespérés pour remettre la lourde embarcation dans le bon sens.

Les gorges changent brutalement de direction à cet endroit-là et l'eau se précipite avec furie sur la falaise. Le canot se retrouve devant derrière et dans ses efforts pour le redresser, Jojo tombe



à l'eau, emporté avec son gilet de sauvetage, il est happé par le courant, file avec la rivière et disparaît aux yeux des enfants qui sont seuls à bord, embarqués sur un bateau fou.

Incapables de faire quoi que ce soit d'efficace, ils se tapissent au fond de l'embarcation, confiants dans sa solidité légendaire, mais effrayés par la montée de plus en plus violente du niveau d'eau.

Il y a des minutes qui paraissent des heures. Bousculés, bringuebalés, envoyés d'un côté à l'autre, les six garçons sont maintenant seuls, ils ne voient plus que des murailles de roches, des tourbillons d'eau, ils sont trempés, accrochés les uns aux autres, parfois criant, souvent muets.

Ils ne se parlent pas, mais chacun sait ce que l'autre pense : on ne peut plus rien faire. Même pas la peine de crier au secours, personne n'entendra.

Bien sûr, ils ont peur, ils pensent à leurs parents, mais ils se disent aussi qu'on déclenchera tous les secours pour les sortir d'affaire.

- Quand les autres seront arrivés, on nous cherchera, crie Abel, autant pour se rassurer que pour rassurer les autres.

Mais ça bouge toujours, ils se sont arrimés aux cordages qui entourent l'embarcation, et une espèce de fatalisme les envahit. Ils attendent, ils s'abandonnent à la situation.

Soudain un choc beaucoup plus violent les bouscule et tout d'un coup plus rien ne bouge. Le radeau est immobile, arrêté sur une petite plage de galets qui s'est formée à l'opposé du courant.

- Doucement, on descend doucement les gars, après on verra, dit Abel.

Et les six, avec des gestes mesurés, enjambent les énormes boudins et posent leurs pieds sur la terre ferme avec un réel soulagement.

- Sauvés des eaux, crie Chérif le poète.
- Sauf qu'elles continuent à monter, rétorque David.
- Faut prendre le bidon étanche avec nos affaires, sinon on va se geler, remarque Boris pratique.

Avec précautions ils tirent le container hors du radeau et avancent sur cette plage dominée par une falaise verticale qui laisse juste apparaître un petit morceau de ciel.

Les six Associés se réfugient le plus loin possible de l'eau et s'assoient, épuisés.

L'eau continue à monter et la plage se rétrécit. Dans un recoin, il y a un monticule plus élevé de galets secs, en s'en approchant, ils quittent la rive des yeux et ne voient pas que le radeau, allégé, a été soulevé et s'éloigne. Pris par le courant, il est emporté à vive allure et disparaît dans les gorges.

- Quand les autres vont voir arriver le radeau vide, ce sera la panique !
 - De toute façon, on allait par repartir tous seuls dans cette tourmente et avec la nuit qui arrive !
 - Exact. On sort les pulls secs, on se repose un moment et après on s'organise pour la suite, propose Abel, toujours pratique.
- Là où les galets sont secs, l'eau avait creusé la falaise qui faisait une sorte d'abri. Les six s'installent et font l'inventaire de leurs affaires. Pas grand-chose à manger sauf les quelques biscuits secs de la maman de Farouk. Les téléphones portables sont inutiles : aucun réseau dans cette vallée perdue et encaissée.
- Ils nous feront quand même un peu de lumière si on doit passer la nuit ici.
 - Tu crois pas qu'on viendra nous chercher avant la nuit ?
 - Tu as vu le niveau de l'eau ? Tant que la crue ne diminue pas, on reste là et on attend.
 - L'embêtant dans ce trou, c'est qu'on n'est pas visible d'en haut et si un hélicoptère nous

cherche, il ne nous verra pas.

- Tu y crois toi à un hélico ?
- Ben, six garçons perdus dans des rapides, à mon avis, on aura droit aux grands moyens ! En attendant, il faut qu'on s'organise.
- Moi, je veux bien explorer le pied de la falaise pour voir si on peut trouver une voie pour grimper, propose Éric.
- Je viens avec toi, dis David.
- OK. Il faut aussi trouver un moyen d'être vus.
- Si on mettait nos pulls secs et qu'on attachait ensemble nos chemises mouillées, on pourrait faire une espèce de guirlande à accrocher pour être vue d'en haut, suggère Boris.
- Bonne idée, on te passe les maillots.
- On pourrait aussi attacher ensembles gilets de sauvetage et les étaler sur la plage.
- Super, il sont très visibles avec leurs bandes fluo réfléchissantes.

Juste comme Chérif et Boris commencent à attacher la "guirlande" d'habits, un bruit d'hélicoptère s'entend par-dessus le vacarme de la rivière dont l'appareil suivait la vallée. Tous se précipitent jusqu'au bord de l'eau toujours aussi bouillonnante, en faisant de grands gestes, mais dans ce creux profond, ils sont invisibles, et le temps de reconnaître le bruit et de se faire voir, l'appareil est déjà passé.

C'est après cet espoir perdu d'être vite repérés que le découragement arrive.

David et Éric, revenus de leur exploration laissent peu d'espoir de s'en sortir en grim pant. Il y a bien une faille qui permettrait, si l'eau montait encore, d'atteindre une corniche en surplomb, mais il ne semble pas possible de grimper plus haut à main nue sur une telle hauteur.

La guirlande d'habits achevée, il n'ont pas encore trouvé où et comment l'accrocher. Alors, assis au fond de leur refuge, le dos appuyé sur la roche rugueuse, en train de grignoter les biscuits de Farouk soigneusement partagés, ils restent silencieux.

C'est Éric, celui qui parle à tout le monde

sans peur, qui pleure le premier, doucement, en s'excusant de craquer. Pour lui répondre, David veut trouver des mots gentils, mais il ne lui vient, à lui aussi, que des larmes. Et voilà nos six gaillards avec les yeux qui piquent, les larmes qui coulent chaudes sur les joues encore mouillées par les embruns de la rivière.

- Pourvu que les parents ne se fassent pas trop de soucis.
- Rêve pas, en ce moment ils sont fous d'angoisse.
- Quand même ils savent bien qu'on est plus des gosses.
- Attends, mets-toi à leur place, le moniteur emporté, le bateau arrivé vide, y a de quoi s'affoler.

Pour essuyer ses larmes, Éric sort son paquet de mouchoirs en papier : tous trempés et en miettes. David lui tend, le sien, en tissu. Tout aussi trempé !

- Ah, pour se laver on a ce qu'il faut, mais pour s'essuyer, que dalle, s'écrie Abel en éclatant de rire. L'effet est général, le fou rire remplace les larmes, les nerfs se détendent, l'optimisme revient !

En se faisant des courtes échelles acrobatiques et en la callant avec des pierres, ils accrochent leur guirlande de reconnaissance, le plus haut possible et ils étalent les gilets bien en vue. Mais la nuit est tombée.

Alors ils se regroupent pour se faire chaud au cœur et regardent les étoiles occuper peu à peu la bande de ciel en haut de la masse noire des falaises.

Et ils se parlent. D'abord chacun se parle à lui-même à haute voix, puis le dialogue se noue. De temps en temps des rires fusent.

- Je meurs de sommeil dit Boris, si on se couchait ? De toute manière, maintenant y a plus qu'à attendre le jour.

Alors, industriels, ils dégagent les galets pour pouvoir se coucher sur le sable. La pleine lune les aide. Sa face ronde les rassure.

Boris s'approche d'un coin plus sombre, au bord de la rivière bouillonnante, et s'amuse de son

pipi dans l'eau.

Amusement vite partagé.

- Ma grand-mère m'a dit souvent : "quand tu as eu peur, fait pipi." dit David. C'est vraiment le moment, non ?

- Mais pour un plus gros besoin, on est prié de s'éloigner davantage, déclame Éric d'un ton solennel.

- C'est très bon pour les plantes, déclare David.

- Moi, je me couche, fit Abel en s'allongeant le plus confortablement possible.

David fait de même en révisant ce qu'il reconnaît comme étoiles sur la bande de ciel.

Chérif se récite deux vers de La Fontaine qui le fascinent : "Deux vrais amis vivaient au Monomotapa / L'un ne possédait rien qui n'appartint à l'autre." Ce pays de Monomotapa le faisait rêver et cette amitié lui plaisait.

Chacun cède au sommeil, oubliant rivière menaçante et estomac vide.

Ils ont bien mérité une bonne nuit, de celles que seule l'aventure réserve.

...

Le jour se lève à peine quand Abel ouvre les yeux et voit un homme en combinaison noire penché sur lui, un écusson de la Gendarmerie Nationale sur sa poitrine.

- Ben mon gaillard, tu es du genre calme pour dormir comme ça après cette crue, dit l'homme doucement. Maintenant il faudrait tous vous réveiller parce que je connais beaucoup de gens qui vous attendent avec impatience.

Un autre plongeur s'approche.

La rivière s'est beaucoup assagie.

Un vaste radeau pneumatique bleu et noir, attaché à un pieu, attend ses passagers.

- Si ces messieurs veulent bien se donner la peine, dit l'autre gendarme, leur yacht est avancé.

- Et l'hélicoptère, il est où ? demande Boris.

- Au garage, il ne pouvait pas descendre dans votre trou de rats laveurs.

- Alors, il faut encore faire du bateau, s'écrie Farouk, dégoûté de la navigation fluviale.
- Mais nous, on a un moteur, et on va vous débarquer un peu plus haut où un camion tout terrain vous attend, mes seigneurs.
- Et Jojo le moniteur, vous l'avez trouvé ? Et les autres, ils sont arrivés ?
- Les autres radeaux sont passés au début de la crue, chahutés mais sains et saufs. Jojo s'est laissé porter par le courant et a rejoint la dernière embarcation, mais il a des bleus partout.
- Et bien, comme vous voyez, nous ça va, dit Boris avec son sourire désarmant. Alors chef, on embarque.

On ramasse les affaires, on détache la guirlande de chemises...

- Heureusement que vous aviez accroché vos fringues, parce que endormis et cachés comme vous étiez, on aurait pu passer devant votre refuge sans vous voir.

Cette remarque leur fait plaisir.

Ils se sentent prêts pour d'autres aventures.

Enfin, un peu plus tard.

Et on embarque sur une rivière assagie, sous un soleil levant et doux. Le moteur vrombit. Le nez du radeau se relève. L'eau est domptée par cet engin. Un quart d'heure plus tard, ils débarquent au milieu d'un camp de la Gendarmerie où on félicite leur courage.

- Il paraît que dans l'armée, vous avez des super rations de campagne, vachement bonnes. Si vous en aviez une ou deux qui trainent, j'y goûterais bien, demande Boris.

Le lieutenant éclate de rire :

- Ils sont affamés ! On n'a pas les rations de guerre, et tant mieux, c'est pas bon ! Mais du pain, du chocolat, du café chaud. Régalez-vous et montez dans le camion, j'ai averti la ville qu'on vous avait trouvés et tout le monde s'impatiente.

C'est sûr qu'arriver au pied du Grand Platane en camion tout terrain de la Gendarmerie, bleu nuit, perché sur des roues énormes, avec des phares partout, ça fait son effet. Et en descendre en sautant avec légèreté, ça fait aventurier blasé.

Les parents sont là, épuisés par une nuit blanche, eux. Les mamans pleurent, prennent leur grand bébé d'un mètre quarante dans leurs bras. Tous les habitants de la place sont sortis et applaudissent.

Il faut raconter. Un peu. Les AGP n'aiment pas se vanter.

- Oui, il y avait beaucoup d'eau, très agitée.
- Non, ils n'avaient pas bu la tasse.
- Oui, ils avaient eu peur.
- Non, ils n'avaient pas paniqué.
- Oui, ils avaient pleuré.
- Non, ils n'en voulaient à personne.
- Oui, ils aiment les aventures.
- Avec cette histoire on a vu qu'on peut se débrouiller partout, qu'on est capables de s'organiser, et qu'on est des copains inséparables. Alors, ça valait bien une grande trousse et une nuit à la belle étoile, non ? conclut Abel, philosophe.

[Retour au sommaire](#)





Cette publication est sous licence Creative Commons :

Sous réserve de la mention d'Approches Coopératives et du nom de l'auteur, le titulaire des droits autorise l'exploitation de l'œuvre originale.

Pour trouvez d'autres livres et publications gratuites et s'abonner à la newsletter :

<https://approchescooperatives.org>

CYCLE D'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE

DÉFI PAR CHOIX AVENTURE

VAGUE D'AVENTURE



JEU ET PLAISIR

CONTRAT DE PLEINE VALEUR

APPEL AU GROUPE

RÉFLEXION ACTIVE

ACCEPTER L'INCONNU