

Rencontre de l'ErE 2012

Retour de l'atelier :

Camps nature avec des ados, quelles attitudes adopter ?

Quels pièges à éviter ?

Ch. Dave/G. Domange

Descriptif de l'atelier

L'atelier a été construit autour de la méthodologie « accélérateur de projet ».

Pour plus de détails sur cette méthodologie, voir document annexe proposé par Christian.

Après une brève présentation des projets du CRIE de Fourneau et du CRIE de Namur, l'atelier a été axé autour de deux questions :

- Quels sont les objectifs sociaux, d'environnement et de santé qui peuvent être rencontrés par un camp d'immersion dans la nature ?
- Comment faire naître l'envie chez un public/une structure précarisée ou détachée de l'environnement de participer à un camp d'immersion dans la nature ?

Autour d'un médiateur des débats, le groupe a débattu autour de ces deux questions. En route vers un partage et une construction collective.

Quelques éléments qui ressortent de la discussion

Réflexions générales :

- Un camp en immersion dans la nature est une expérience d'une richesse multiple qui permet probablement d'avancer dans les 3 secteurs : le fait d'être dehors, le fait d'être dans un environnement qui offre richesse et diversité, d'aller à la rencontre des artisans, de manger local et sain, de devoir vivre en groupe, communiquer
- Un élément important est que les participants sont sur le même pied dans ce type d'expérience. Les jeunes vivent un changement de position, de rôles. En quelques sortes les cartes sont redistribuées, cela offre la possibilité de sortir des schémas/des dynamiques de groupe en cours.
- Question de la transférabilité.
Le camp va permettre de vivre toute une série d'expériences.
L'idéal est que ces nouvelles expériences soient transférables dans le quotidien par après.

Sur la question « comment recruter les jeunes, les structures type AMO, MJ » :

- Le constat est fait que généralement le public (les jeunes) est demandeur mais c'est la structure qui est un frein
- Cela s'explique car ce type de projet touche à la notion de confort aussi pour les animateurs. Il y a également une prise de risque de la part de l'animateur dans ce type de projet.
- Idée de progressivité dans les contacts. Commencer par des projets moins ambitieux la première année et aboutir la deuxième année à un camp
- Il est sans doute préférable de toucher le responsable de la MJ que l'éducateur
- Prendre conscience de la différence de culture entre un CRIE et une MJ
- Sur l'idée, le public est demandeur : présenter un support vidéo pour donner l'envie d'aller plus loin ; lancer le défi « seriez-vous capable d'en faire de même ? »

Quelques ingrédients positifs des expériences vécues

- La durée du camp doit être suffisamment longue pour permettre la mise en place des habitudes, de certains automatismes. Il faut du temps pour créer une dynamique de camp, un climat. Un camp trop court, c'est dommage car à peine arriver, il faut déjà repartir.
- Consensus dans le staff que la nature est un outil principal
- L'importance d'avoir une progression dans le temps des outils de communications, des exigences, du niveau d'écoute, des outils...
- Renégociation possible
- Les cercles de paroles sont très positifs. Ils permettent à l'animateur de voir comment chacun se situe
- Importance des rencontres préparatoires. Pour préparer petit à petit les jeunes, pour que les animateurs extérieurs découvrent l'environnement des enfants

Méthodologie pour développer et « buster » un projet en équipe

Méthode d'accélérateur de projet

Pour assurer le succès d'une telle démarche, il est important de s'approprier la méthode et de suivre les règles qui en découlent.

Étape 0 : préparation (5 min.)

Au début de la rencontre, le groupe devrait choisir :

- une personne qui présente sa situation-problème : il est conseillé qu'elle prépare sa question en amont à partir de sa réflexion sur ce qu'elle vit comme difficulté dans sa pratique professionnelle.
- un animateur : gardien de la méthode et du temps : présente rapidement la méthodologie, rappelle les règles, assure le bon déroulement.
- une personne qui prendra les notes (ou fonction partagée sur pad)

Étape 1 : exposé de la problématique ou de la situation (5 min)

La personne qui a accepté de soumettre son problème expose le plus clairement possible la situation et son contexte. Elle exprime ensuite la façon dont elle définit le problème. Les autres membres de l'équipe écoutent.

Étape 2 : clarification de la problématique (5 min)

Les membres du groupe formulent les questions pour bien cerner la situation; ils doivent, à cette étape, s'en tenir à des questions d'information factuelle (meilleure compréhension du contexte par ex). La personne qui a exposé sa situation apporte les précisions ensuite.

Étape 3 : contrat - reformulation de la question (1 min)

La personne qui a exposé sa situation précise ****clairement**** ce qu'elle attend des autres membres du groupe.
//(je voudrais que le groupe m'aide à)//

Étape 4 : réactions, commentaires, suggestions (20- 30 min)

Ce sont surtout les autres membres du groupe qui interviennent : Ils donnent leurs impressions, réactions, perceptions connotées d'évaluation et d'interprétation de la situation. Ils s'appliquent surtout à proposer une façon de voir autrement la situation, à la recadrer. Ils peuvent faire des suggestions pratiques ou donner des conseils.

La personne qui a exposé sa situation **écoute** et s'impose à ne pas intervenir. Elle a tout intérêt à noter par écrit ce qui lui paraît pertinent de retenir.

Étape 5 : Synthèse et plan d'action (5-10 min)

La personne qui a exposé sa situation prend quelques instants pour finaliser en mini plan d'action des remarques exprimées par les membres du groupe (une synthèse personnelle de ce qu'elle retient).

Pendant ce temps, autres participants notent les idées et remarques qui peuvent leur être utiles dans leurs projets

(idées transversales etc.)

Après ce temps d'écriture, la personne qui a exposé sa situation présente son plan d'action, indique la façon dont elle entend donner des suites. Les autres membres du groupe n'ont pas à discuter des choix de la personne ou de son plan d'action; ils se comportent plutôt comme des témoins du cheminement de cette personne; ils peuvent exprimer leur soutien et leur encouragement.

Les idées "transversales" notées par les autres participants, seront présentées en grand groupe ensuite.

Étape 6 : Évaluation et intégration des apprentissages vécus (5 -10 min)

Pour fermer correctement la rencontre, il convient de faire un retour sur ce qui s'est passé. La personne qui a demandé de l'aide peut exprimer son vécu ; le groupe peut évaluer sa façon de procéder et, au besoin, y apporter des correctifs pour la prochaine rencontre. Il est recommandé au groupe de se donner quelques minutes pour que chaque membre puisse noter ce qu'il retient de cette rencontre.

(adapté de : Payette, A. et Champagne, C. Le groupe de co-développement professionnel, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec, 1997.)