



DOSSIER INSTRUCTION

Jacques GUDFIN
Jean Pierre HOLVOET



**ENSEIGNER
LA SPELEOLOGIE**

1^{ère} édition - Avril 1998

Ecole Française de
Spéléologie



SOMMAIRE

1. PRESENTATION

2. LA POLITIQUE D'ENSEIGNEMENT DE LA F.F.S.

3. TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT

3.1. Quelques définitions

3.2. La démarche pédagogique

3.3. Comment élaborer un programme de formation ?

3.3.1. Comment formuler un objectif ?

3.3.2. Comment mettre en place une situation d'apprentissage ?

3.3.3. Comment évaluer ?

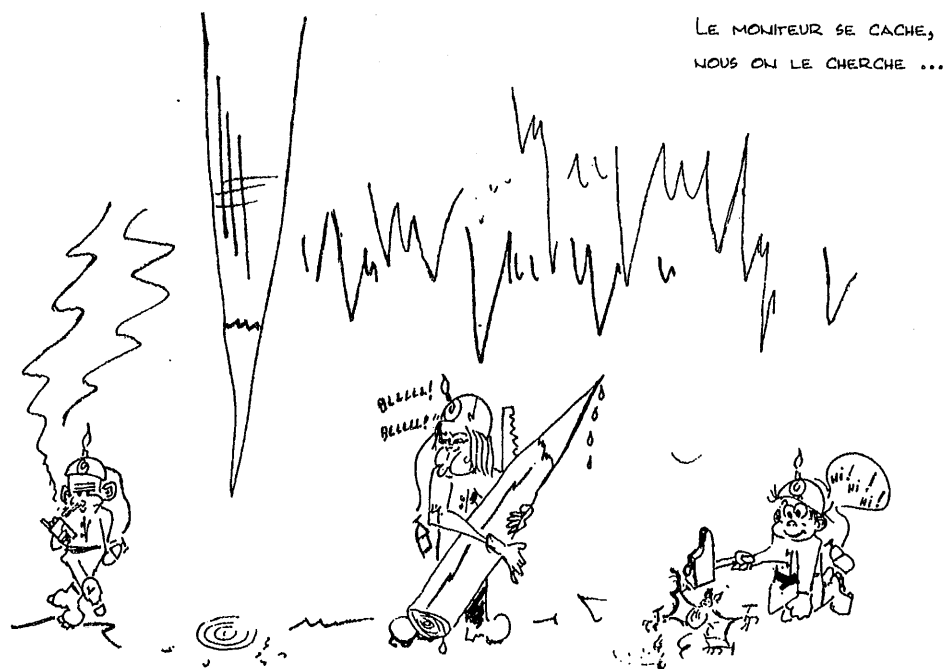
4. L'IMPORTANCE DE L'ACCUEIL DANS UN STAGE

5. TRANSMETTRE UNE INFORMATION

6. FONCTIONS ET ROLES DE L'ANIMATEUR

7. CONCLUSION

8. BIBLIOGRAPHIE



UN CADRE SE DOIT D'APPRENDRE A TOUT SPELEOLOGUE A GERER ET
PROTEGER LE PATRIMOINE SOUTERRAIN A SON NIVEAU !

1. PRESENTATION

“Il vaut mieux convaincre que vaincre”

Si la F.F.S. est seule habilitée à définir les règles techniques de la pratique spéléologique, elle n'est plus la seule à assurer l'enseignement de la spéléologie. La création de Brevets d'Etat, l'avènement d'un corps de professionnels multiplient les lieux d'apprentissage.

Bien que copiés dans le monde entier, nos stages subissent aujourd'hui une concurrence réelle qui nous incite à améliorer toujours davantage les moyens, les méthodes et les conditions de notre enseignement.

La commission enseignement de la F.F.S., l'Ecole Française de Spéléologie, dispose d'hommes et de femmes passionnés, capables de se remettre en cause et soucieux de transmettre leurs connaissances et leur savoir-faire.

Afin de les aider dans cette tâche, nous nous proposons de développer ici ce qui touche aux méthodes pédagogiques employées dans les stages fédéraux.

Il ne s'agit en aucune manière de donner des recettes ou “réduire la pédagogie à quelques tours de mains habiles, astucieux peut-être, mais de portée limitée, incapables de s'attaquer aux routines et au conservatisme” (G. Snyders); nous indiquons une démarche générale propre à l'enseignement de la spéléologie dans un cadre associatif et bénévole.

2. LA POLITIQUE D'ENSEIGNEMENT DE LA F.F.S.

“Ce qui va sans dire va encore mieux en le disant”

Il n'y a pas de démarche pédagogique qui ne repose sur une certaine conception de l'individu et sur un projet politique au sens noble du terme.

C'est pour cela qu'il nous paraît indispensable de définir brièvement les grands objectifs poursuivis par la Fédération pour l'enseignement de la spéléologie.

Le rôle de l'E.F.S. est de former des spéléologues aptes à pratiquer en toute sécurité, respectueux des autres pratiquants, du milieu souterrain et de son environnement, désireux de faire progresser la connaissance du karst.

Les stages fédéraux visent donc à modifier des comportements, à faire évoluer des attitudes, à créer ou entretenir des possibilités d'initiative, le sens des responsabilités, une sensibilité aux aspects humains et susciter un engagement personnel sur les objectifs définis ci-dessus.

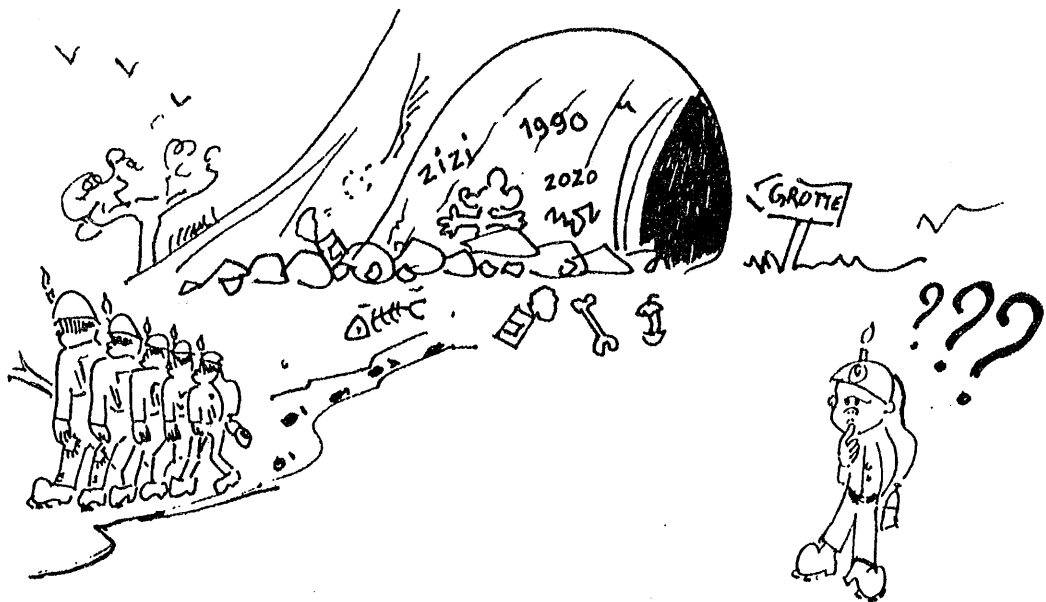
Pour remplir son rôle, l'E.F.S. s'est dotée de moyens :

- 1 - Un organigramme de stages.
- 2 - Des contenus selon le niveau des stages.
- 3 - La forme du déroulement d'un stage (durée, encadrement, etc.).
- 4 - Une démarche pédagogique qui vise à privilégier la spéléologie d'exploration et allie harmonieusement des techniques de progression sûres, l'observation et l'apprentissage à son interprétation.
- 5 - Plusieurs centaines de cadres actifs, personnes ressources dans tous les domaines.

Le rôle des cadres est de transmettre la connaissance du milieu souterrain ou des compléments de connaissance, et ce, dans chacun des domaines suivants :

- 1 - La technique, pour pouvoir évoluer aisément et en toute sécurité dans le milieu souterrain.
- 2 - La topographie qui situe et décrit l'essentiel de la cavité.
- 3 - L'orientation et l'étude de cartes qui permettent de replacer la cavité dans son contexte géographique et géologique, base pour la compréhension de sa formation.
- 4 - La morphologie karstique : observer une cavité, c'est savoir replacer chaque phénomène dans le cycle de formation de la cavité. Pour cela, l'expérience acquise est très précieuse. Une cavité "comprise" est toujours vue avec plus de plaisir qu'un "vulgaire trou".
- 5 - L'hydrologie : artisan principal du monde souterrain, l'eau doit être considérée sous plusieurs aspects : agent chimique, agent de remplissage et enfin, élément dynamique de la formation des cavernes.
- 6 - La climatologie : tout autant que l'eau, l'air a une action déterminante sur le milieu souterrain. Il transporte l'eau en suspension (degré hygrométrique), représente des masses énormes en mouvement et, par sa température, crée l'ambiance de la cavité.
- 7 - La biologie : il existe sous terre un écosystème fait de faune, de flore et de micro-organismes spécifiques, véritables empreintes digitales de la cavité.
- 8 - L'histoire et l'archéologie qui retracent la vie s'étant organisée dans les grottes. Notons au passage l'importance du temps comme facteur de compréhension de la spéléogénèse.
- 9 - La bibliographie enfin, qui permet de se référer aux travaux et à l'expérience de nos prédécesseurs.

Ajoutons que les cadres se doivent également d'informer sur l'organisation de la spéléologie en général, de la F.F.S. en particuliers, préciser les règles inhérentes à la pratique et apprendre à tout spéléologue à gérer et protéger le patrimoine souterrain à son niveau.



LE CADRE DOIT FORMER DES SPELEOLOGUES
RESPECTUEUX DU MILIEU SOUTERRAIN !

3. TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT

3.1. Quelques définitions

Capacité : *Définition :* ensemble de qualités innées ou acquises permettant d'effectuer une activité.
Exemples : capacité à équiper en toute sécurité, capacité du cadre à décider de faire demi-tour compte tenu de la forme physique de ses stagiaires, capacité à choisir, analyser, réaliser, etc.
Commentaires : une capacité ne se mesure qu'en situation; on ne peut vérifier une aptitude que dans l'action.

Les capacités se déclinent en savoir, savoir-faire et savoir-être, indispensables et indissociables pour maîtriser une situation.

Savoir : *Définition :* notion mémorisée, acquis théorique, connaissances.
Exemples : savoir l'âge estimé de la planète terre, savoir la définition des trois nord.
Commentaires : une connaissance est assez facile à vérifier, mais elle est aussi temporaire (tout le monde ne se souvient pas forcément de la date de création de la F.F.S.).

Savoir-faire : *Définition :* acquis pratiques ou techniques; c'est ce qui est produit par une personne en situation.
Exemples : planter un spit, mettre un descendeur, équiper sans frottement.
Commentaires : il s'acquiert par l'apprentissage, l'expérience et les mises en situation.

Savoir-être : *Définition :* aptitudes personnelles, traits de caractère.
Exemples : se montrer accueillant, être disponible, être volontaire.
Commentaires : il n'est pas du ressort de l'E.F.S. d'évaluer le caractère de chacun, mais parfois ses effets. Ainsi une constante agressivité peut nuire au déroulement d'un stage.

Objectif : *Définition :* but à atteindre, expression d'un savoir ou d'un savoir-faire dans une situation donnée définie à l'avance et précisant les conditions matérielles, les performances attendues et les critères de réussite.
Exemples : reporter ses notes topographiques à l'aide d'une calculette programmée et réaliser le plan de la cavité en vue d'une publication, réussir à passer un fractionnement plein vide, seul, à la descente.
Commentaires : tout stage vise à créer des situations propres à faire acquérir des capacités nouvelles ou à contrôler les capacités acquises ou innées, et se décline en objectifs.

3.2. Démarche pédagogique

“Ne pas attendre de l'autre qu'il fasse ce qu'on ne fait pas soi-même”

Toute démarche pédagogique s'inscrit obligatoirement dans un contexte social, un environnement, un cadre.

Elle dépend également de nombreux facteurs tels que le type de stagiaires, leur nombre, la personnalité du cadre, la méthode d'enseignement retenue, etc.

Tous ces paramètres conduisent toute équipe d'encadrement à s'appuyer sur une méthode d'analyse pour définir son propre système pédagogique, selon le schéma suivant.

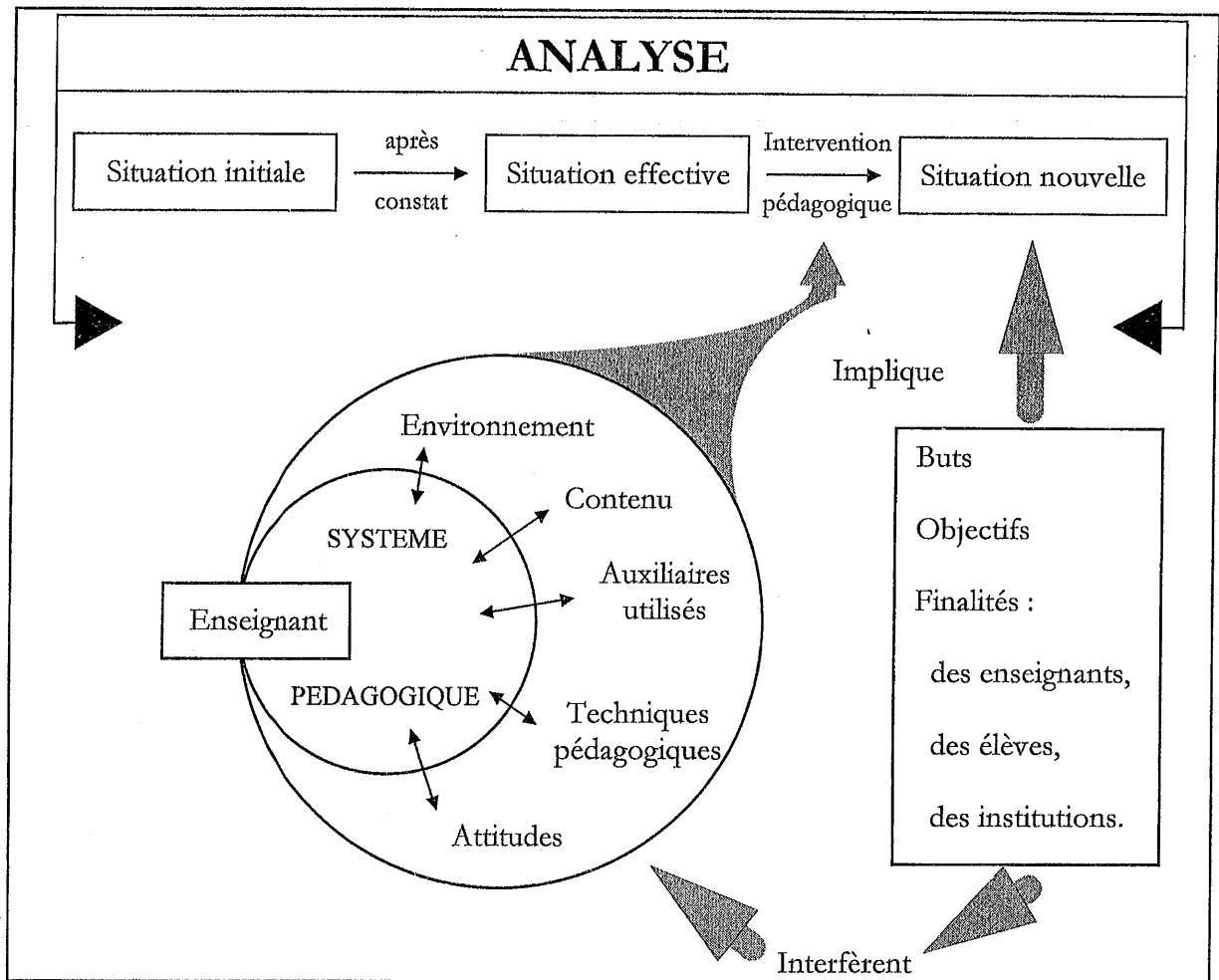


Schéma 1 : méthode d'analyse

Ce qui revient à dire qu'il n'y a pas d'enseignement sans préparation.

Cette dernière est facilitée par l'existence d'un certain nombre de documents qui sont :

- **Le projet éducatif** qui affirme ou se réfère à un système de valeurs, qui constitue le discours de référence.

Dans le cadre de l'enseignement bénévole de la spéléologie, c'est la politique d'enseignement de la F.F.S..

- **Le projet pédagogique** qui s'exprime en termes de compétences et de capacités à faire acquérir, et qui mentionne les stratégies et les moyens utilisables.

C'est le référentiel général, les référentiels par types de stage et l'organigramme des stages de l'E.F.S..

- **Le projet d'action pédagogique ou programme de stage** développe et planifie en objectifs des capacités, qui mentionne les situations d'apprentissage correspondantes.

C'est le contenu propre à chacun de nos stages, avec son planning et ses objectifs à atteindre, sa pédagogie et ses critères d'évaluation.

Toute l'équipe d'encadrement se doit de réaliser avant un stage le projet pédagogique. Dans les pages qui suivent, nous allons voir comment le faire dans de bonnes conditions.

3.3. Comment élaborer un programme de formation ?

“Faire ce qu'on dit et dire ce qu'on fait”

Nous avons vu précédemment que toute démarche pédagogique repose sur une conception de l'individu et de son épanouissement.

En spéléologie, elle va donc s'appuyer sur notre conception du spéléologue.

Il se définit comme un spéléologue d'exploration apte à évoluer en toute sécurité, soucieux du milieu souterrain, respectueux de l'environnement et militant fédéral.

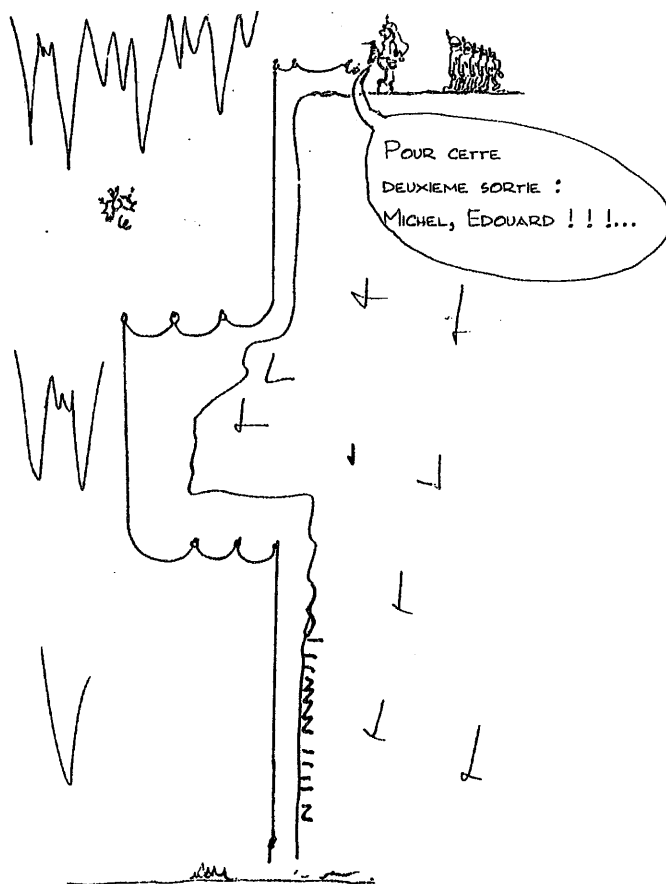
En s'appuyant sur la politique d'enseignement de la F.F.S., sur l'organigramme et les référentiels de stages, l'équipe de cadres va s'efforcer d'exprimer clairement des objectifs, aménager des situations variées, choisir des tâches, organiser, motiver et renseigner les stagiaires.

Préalablement au stage, cette équipe va, en fonction :

- de la nature du stage et donc du référentiel,
- du nombre de participants,
- de leur âge et de leurs acquis,
- du lieu retenu et des cavités,
- du matériel à sa disposition,

définir un programme avec des objectifs progressifs, des mises en situation réelle, des critères d'évaluation et une pédagogie.

DEFINIR DES OBJECTIFS
PROGRESSIFS TENANT
COMPTE DU NIVEAU REEL
DES STAGIAIRES !



TESTS TECHNIQUES CAPACITES	FORMATION ACQUISE PENDANT LE STAGE CAPACITES ACQUISES AVANT LE STAGE	
	SITUATIONS	CRITERES D'EVALUATION
SAVOIR S'ORIENTER SOUS TERRE	Le stagiaire aura à trouver son chemin dans une cavité complexe (peut disposer du plan et d'une boussole).	Réussite pour atteindre l'objectif fixé (point précis). Réalisation de points de repère. Initiative. Lecture aisée du plan. Prise de notes.
SAVOIR OBSERVER SOUS TERRE ET REALISER UN COMPTE RENDU D'EXPLORATION	Chaque sortie donnera lieu par l'équipe à un compte rendu d'exploration avec un descriptif, une fiche d'équipement, les principales observations relevées et les hypothèses sur la formation des phénomènes observés. Matériel : carnet topo. Le cadre veillera à ce que tous les stagiaires participent à ce travail.	Evaluation du travail du groupe : - précision des descriptions, observations et schémas, - justesse, - synthèse. Mais aussi participation de chacun dans ce travail et notamment prise de notes sous terre.
CONNAITRE LES TECHNIQUES D'EQUIPEMENT ET DE PROGRESSION SUR ECHELLE	En falaise, chaque stagiaire équipera une voie avec la technique échelle et devra s'auto-dégager. Mais ces points feront l'objet d'un enseignement préalable, le contrôle ne se faisant qu'ensuite.	Equipeement sécurité Réussite
SAVOIR INSTALLER UN SYSTEME POULIE-BLOQUEUR	Le stagiaire devra installer un poulie-bloqueur pour la réalisation d'un balancier (corde libre).	Réussite
SAVOIR REALISER UN PALAN	Sera enseigné durant le stage puis donnera lieu à un contrôle.	Réussite
SAVOIR DEGAGER UN COEQUIPIER ET LE REDESCENDRE	Il sera demandé à chaque stagiaire de démontrer une méthode de dégagement vers le bas, soit en falaise, soit sous terre. Par contre à l'issue du stage, chacun devra posséder la technique « balancier » qui sera enseignée puis contrôlée.	Réussite et rapidité Réussite
CONNAITRE PARFAITEMENT LE MATERIEL INDIVIDUEL, SON UTILITE, SON FONCTIONNEMENT, SON ENTRETIEN. SAVOIR ADAPTER CE MATERIEL A LA NATURE DE LA CAVITE EXPLORÉE	Un débat sur ce thème sera proposé au début des tests techniques visant à rappeler les éléments essentiels de sécurité et de physiologie. Un contrôle du matériel de chacun sera réalisé par les cadres au début des explorations.	Matériel en bon état. Pas de matériel excessif. Tenue vestimentaire adaptée à la cavité.
SAVOIR PLANTER UN SPIT	Durant les tests, chaque stagiaire devra avoir planté un ou plusieurs spits lors de la mise en place d'équipement.	Spit planté selon les règles. Rapidité et facilité de réalisation.
LA CONDITION PHYSIQUE, L'ENDURANCE, LE TONUS ET LA VOLONTE DEMANDES A UN INITIATEUR DOIVENT LUI PERMETTRE DE REALISER SANS PROBLEME DES EXPLORATIONS DANS LES CAVITES DE CLASSE III	Le nombre et l'enchaînement des explorations proposées durant ces tests permettront aux stagiaires de faire la preuve de leur condition physique, de leur endurance, de leur tenue et de leur volonté.	Etat physique et lucidité à l'issue de chaque exploration et à l'issue des tests. Doit pouvoir porter assistance à un équipier à tout moment de l'exploration.

Tableau 1 : exemple de programme de stage pour des tests techniques initiateur

3.3.1. Comment formuler son objectif ?

“Une question non posée est une réponse perdue”

On a vu qu'un objectif était un but à atteindre, dans une situation précise (moyens), en définissant à l'avance les critères de réussite.

Ce peut être un objectif général qui se décline en objectifs intermédiaires ou spécifiques.

Exemple : savoir descendre seul sur une corde en place.

Objectifs :

- mettre son descendeur au sol,
- mettre son descendeur pendu dans le vide,
- descendre seul une verticale sans fractionnement intermédiaire,
- passer un fractionnement simple ou plein vide ou décalé à la descente,
- passer un nœud à la descente.

On précisera également les situations.

Exemple : en falaise, avec accès aisé à la corde, mise en place du descendeur et descente d'une verticale de moins de 10 mètres assurée du haut par un cadre.

En tout état de cause, cela consiste essentiellement à proposer une progression dans les objectifs à atteindre qui permette de passer du stade de débutant à la maîtrise la plus élevée de l'activité, et ce, dans tous les domaines (technique, scientifique, culturel, pédagogique, etc.). En d'autres termes, l'équipe d'encadrement va définir un parcours de formation et le jaloner en fonction des difficultés à surmonter.

Pour aider les cadres dans l'élaboration de leur programme, il existe à l'E.F.S. l'ensemble des comptes-rendus détaillés de stage.

Ce programme devra répondre aux attentes des stagiaires et à leur niveau réel, d'où l'importance des questionnaires joints à l'acte de candidature et de l'accueil.

Définir une progression est indispensable, encore faut-il savoir mettre en place une situation d'apprentissage. C'est ce que nous allons voir maintenant.

3.3.2. Comment mettre en place une situation d'apprentissage ?

Mettre en place une situation d'apprentissage, c'est à partir d'un objectif, préciser les méthodes utilisées, gérer le temps, créer l'environnement stimulant qui permettra aux stagiaires de réaliser l'apprentissage souhaité et évaluer les acquis.

En spéléologie, comme dans tout enseignement d'ailleurs, il existe de très nombreuses méthodes pédagogiques qui possèdent chacune leurs avantages, leurs inconvénients et leurs limites.

Pour simplifier, disons qu'actuellement cohabitent deux courants :

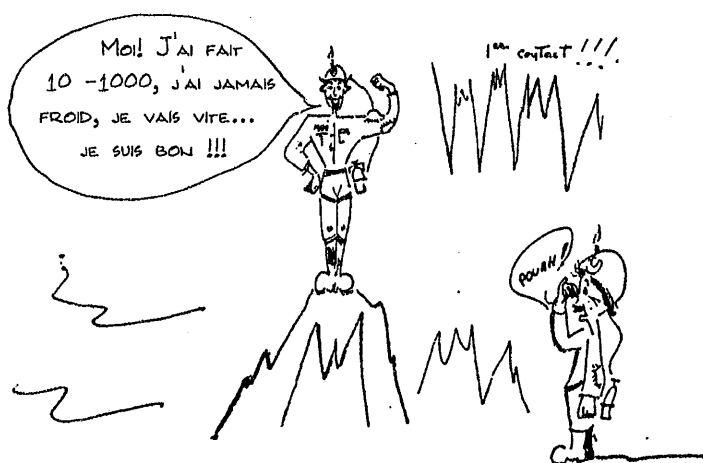
- l'un qui regroupe les **méthodes intuitives** employées par des personnes qui enseignent selon leur intuition, d'une façon empirique;
- l'autre les **méthodes synthétiques** qui s'efforcent de réaliser la synthèse de différentes sciences telles que les sciences physiques, biologiques, sociales et mathématiques.

Le tableau qui suit permettra à chacun de comparer les deux méthodes; il systématise les oppositions entre ces deux courants.

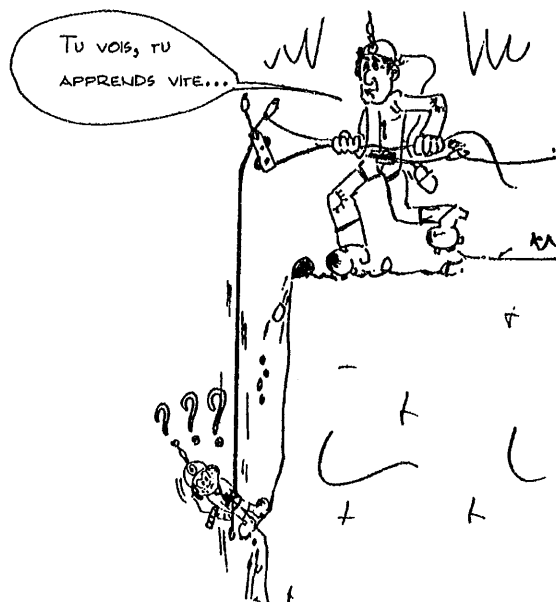
Sachez cependant que la plupart des cadres se situent plutôt dans une position intermédiaire, utilisant une démarche synthétique dans un domaine qu'ils maîtrisent parfaitement et une démarche plus intuitive dans les autres domaines; car cette dernière, née de l'intuition de l'homme, est souvent d'une plus grande facilité d'emploi et s'avère sécurisante.

METHODES INTUITIVES	METHODES SYNTHETIQUES
Le débutant part de zéro, c'est une page blanche.	Le débutant s'appuie sur son bagage antérieur, sur ce qu'il sait déjà.
Le progrès est une addition de fonctions particulières amenant progressivement à la totalité. Processus linéaire allant du particulier au général.	Le progrès est une réorganisation des acquis antérieurs. Processus dialectique partant d'une totalité pour parvenir au particulier.
Le débutant réalise des gestes régis par les lois de la mécanique.	Le débutant effectue un acte moteur sollicitant la totalité de l'individu.
Le débutant est un récepteur qui doit voir et comprendre le mouvement avant de pouvoir l'exécuter.	Le débutant est un acteur qui doit agir pour que naissent des sensations nécessaires à la compréhension de l'acte.
La technique est apportée par le cadre. Elle est le premier élément de l'apprentissage. Elle est impersonnelle et intemporelle.	La technique est redécouverte par le débutant. Elle est l'aboutissement de l'apprentissage. Elle est personnalisée et évolutive.
L'acte pédagogique est conçu comme une relation unidirectionnelle Cadre-stagiaire.	L'acte pédagogique est conçu comme une relation d'échanges Cadre-stagiaire et Stagiaire-stagiaire.
Le cadre est chargé de transmettre un savoir au débutant.	La cadre est chargé de transformer le débutant, de réorganiser sa motricité.
Le cadre explique et démontre la technique.	Le cadre explique, et démontre éventuellement, la tâche à accomplir.
Le cadre suscite la copie du modèle	Le cadre suscite la découverte personnelle.
Le cadre sollicite la compréhension du débutant.	Le cadre sollicite l'action du débutant.
Les exercices tendent à la formation de gestes stéréotypés.	Les exercices tendent à la formation d'automatismes souples.

Tableau 2 : comparaison de la méthode intuitive et de la méthode synthétique



SAVOIR S'EFFACER ! LE SOUCI PREMIER DU CADRE EST LA PROGRESSION DES STAGIAIRES



LE CADRE SUSCITE LA DECOUVERTE PERSONNELLE

Du choix de la méthode va découler l'attitude pédagogique. Dans un cas, elle sera **directive**, le cadre se considérant comme ayant seul la connaissance. Dans l'autre, elle **privilégiera la "pédagogie du vécu", la réussite et facilitera l'apprentissage.**

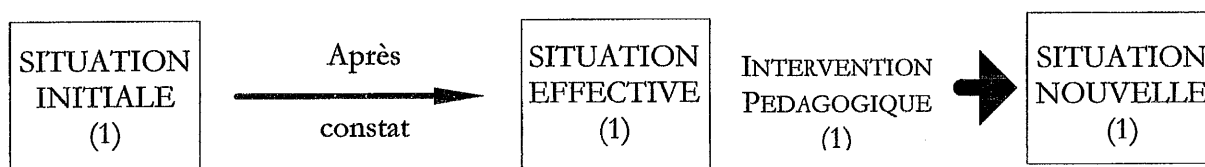
C'est dans la mise en place des situations d'apprentissage que l'initiative de l'équipe d'encadrement est la plus grande.

Ces mises en situation réelle dépendront aussi :

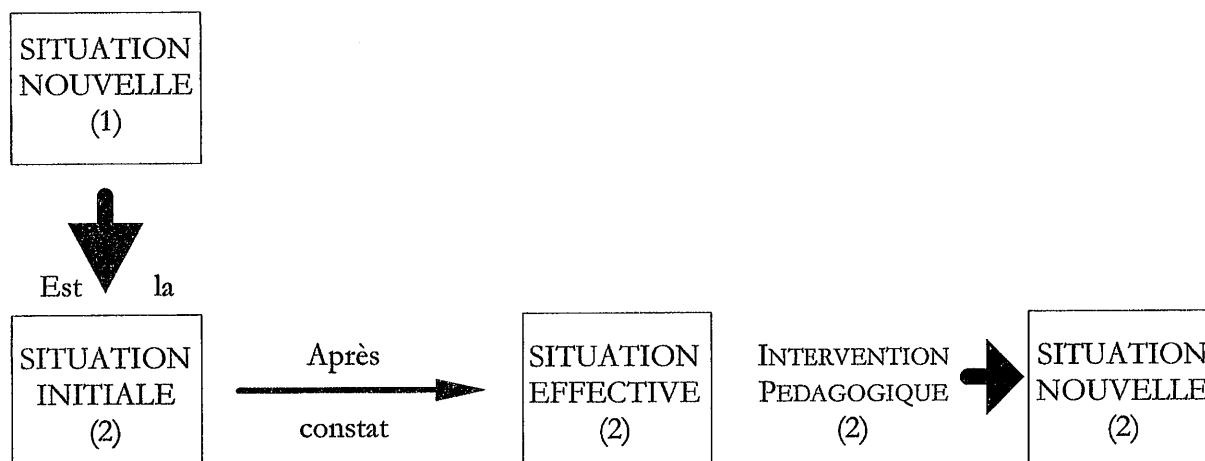
- de l'objectif à atteindre,
- du niveau et du nombre des stagiaires,
- des moyens à disposition, c'est-à-dire du rapport cadre/stagiaires, des moyens en matériel, du massif et des cavités retenus, du temps disponible,
- de la personnalité et des compétences des cadres,
- des critères d'évaluation.

Chaque séquence d'apprentissage pourra se construire à partir de l'analyse suivante, sachant que l'intervention pédagogique devra permettre à tous les participants de progresser.

1^{ère} SEANCE



2^{ème} SEANCE



On tiendra compte également du phénomène de régression (lié à la peur, au stress, aux situations nouvelles).

Tout apprentissage implique un changement dans la réponse apportée à une situation, mais un changement stable, c'est-à-dire durable. Le cadre devra donc vérifier que la réussite d'un jour n'est pas simplement le fruit du hasard, mais bien la conséquence de l'acquisition d'une "image de référence", c'est-à-dire la représentation de ce qui se passe en moi et autour de moi lorsque je réussis une action.

D'où l'importance de faire parler le stagiaire de ce qu'il a fait, la manière dont il l'a fait, les raisons de la réussite ou de l'échec, les capacités mises en œuvre, et ce, après chaque mise en situation.

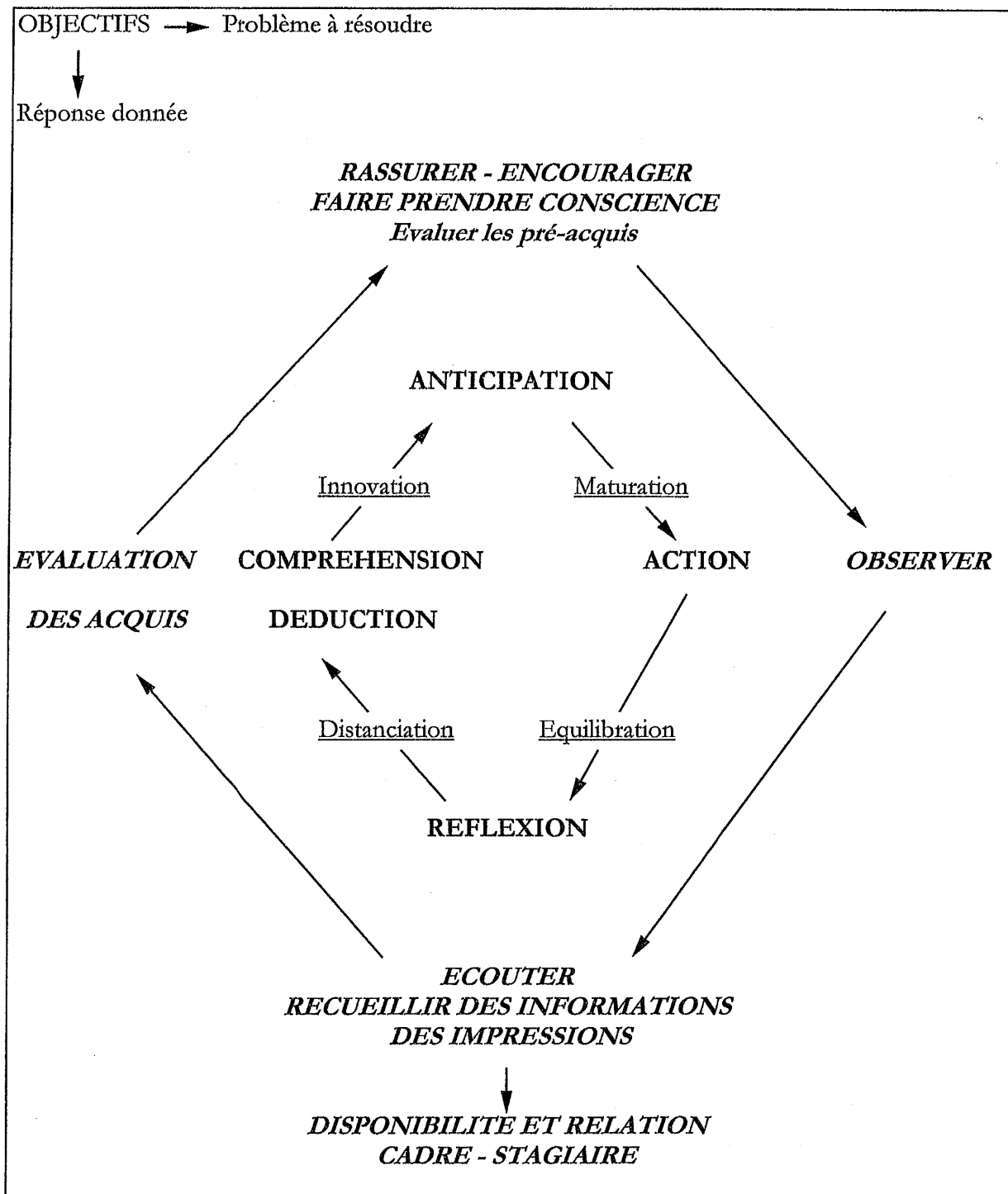


Schéma 3 : processus d'apprentissage

3.3.3. Comment évaluer ?

Toute situation de formation implique une appréciation, une évaluation. Une grande partie de l'intérêt éducatif d'un stage repose sur ces éléments.

On ne peut se contenter d'impressions vagues de cadres appréciant les stagiaires par des observations superficielles.

Ces comportements sont caractéristiques du flou et de l'imprécision dans lesquels se déroulent certains stages et doivent être remplacés par des procédures beaucoup plus rigoureuses.

La première tâche qui incombe à une équipe d'encadrement, est de porter un pronostic sur la capacité du stagiaire à pratiquer en toute sécurité l'activité pour laquelle il se forme. Ceci est encore plus vrai lorsqu'il s'agit d'un stage diplômant.

Cette personne est-elle capable d'être un équipier de club évoluant en toute autonomie ?

Cette personne peut-elle emmener un groupe sous terre en toute sécurité ?

L'utilisation d'une grille d'évaluation s'avère ici tout à fait pertinente.

Qu'est-ce qu'une évaluation ?

C'est la mesure de l'écart entre les objectifs de formation définis au début du stage et les acquisitions du stagiaire en fin de stage. L'évaluation se fait sur des capacités et nécessite l'utilisation d'instruments permettant de vérifier que l'acquisition de ces capacités est obtenue.

L'évaluation est **formative** lorsqu'elle a lieu pendant le stage. C'est le cas des stages de connaissance du milieu souterrain, où les acquisitions se font au cours des explorations successives.

Elle est **sommative** lorsqu'elle globalise et synthétise différents acquis. Par exemple, révision du passage d'un fractionnement plein vide avec changement important de trajectoire, au cours d'une sortie en falaise destinée à combler les lacunes.

L'évaluation est **normative** quand elle prend la forme d'un examen. C'est le cas des tests techniques moniteur.

Un stage initiateur ou un stage moniteur est composé de périodes consacrées à ces trois types d'évaluation qu'il faut absolument préciser avant chaque mise en situation.

Objectifs de la grille d'évaluation.

- Proposer certains critères indicateurs ainsi qu'une échelle de cotation permettant de mesurer l'apprentissage et la progression du stagiaire. L'utilisation de ces critères devrait permettre de dégager des avis qui soient directement exploitables par le stagiaire et par le cadre.

- Aider le cadre et le stagiaire dans l'approche et la réalisation des objectifs du stage, notamment en permettant de déterminer des situations où ces objectifs pourront être rencontrés.

- Permettre au stagiaire de s'impliquer personnellement dans un processus de formation et d'auto-évaluation.

- Favoriser la co-évaluation cadre stagiaire tout au long du stage.



LE CADRE AUTOCRATIQUE
DIRECTIF, IL INTERVIENT SUR LE CONTENU ET LA TECHNIQUE.
IL CONNAIT BIEN SON SUJET ET LES SOLUTIONS.....!

Nom :

Prénom :

		Evaluation stagiaire	Evaluation cadre	Situation
Capacités physiques	Condition physique			
	Endurance, volonté			
	Tonus			
Aisance d'évolution	Sur agrès à la descente			
	Sur agrès à la montée			
	En escalade			
	En méandre			
	En étroiture			
	Avec un kit			
Equipement	Sécurité personnelle			
	Sécurité à l'équipement			
	Adaptation au groupe			
	Rapidité d'exécution			
	Prise de responsabilité			
	Sens de la cavité			
	Disponibilité au groupe			

Notations : 1 = très bon, 2 = bon, 3 = insuffisant, 4 = très insuffisant.

Tableau 3 : exemple de fiche de suivi stagiaire

Les exemples de grilles sont multiples, et nous renvoyons les personnes intéressées aux différents comptes-rendus détaillés de stage. Nous mettons simplement en garde contre les échelles de notation trop complexes ou qui comportent 3 ou 5 graduations. Elles conduisent souvent à des appréciations moyennes sur lesquelles il est toujours difficile de se déterminer.

Exemples d'évaluation en stage E.F.S.

- Evaluation du stagiaire par les cadres (voir grille d'évaluation page 14).
- Evaluation du stagiaire par lui-même (auto-évaluation).
- Evaluation d'un fonctionnement : c'est le questionnaire classique de fin de stage.
- Evaluation d'un apprentissage. Dans ce cas, le cadre devra s'interroger lorsqu'il constatera des écarts entre l'objectif fixé et l'objectif atteint, à trois niveaux :

1 - Au niveau perceptif : les informations recueillies peuvent être erronées ou incomplètes.

2 - Au stade de la décision : mauvais choix de la décision.

3 - Au stade de l'exécution : mauvaise exécution de la décision prise.

- Evaluation des mises en situation, pour laquelle nous proposons la grille d'observations pédagogiques (page 15).

GRILLE D'EVALUATION TESTS TECHNIQUES

14

Nom :		Prénom :			Equipe :			BILAN TESTS :			
Explo	Aisance progression sans agrès	Aisance progression sur agrès	Sécurité de la progression	Portage du kit	Sécurité équipement	Rapidité équipement	Confort équipement	Endurance physique	Gestion de la sortie	Auto-évaluation	Observations Justifications
Cavité :											
Cadre :											
TPST :											
Cavité :											
Cadre :											
TPST :											
Cavité :											
Cadre :											
TPST :											

FALAISE	Aisance progression sur agrès		Sécurité de la progression		Amarrages nb/type		Qualité des amarrages et sécurité		Rapidité	Confort	Nettoyage de la voie	Vision de la voie	Auto-évaluation	Observations						
EQUIP. DE VOIE																				
ATELIERS	Nœuds					Rappels		Echelle		Réchappe		Secours			Dégagements			Escalade	Observations	
	1	2	3	4	5	double	simple	auto-assur	auto-dégag.	↑	↓	poulie-bloqu.	palan	tyrol.	H → H	B → B efficace	temps	B → B démo		

Notations : 1 (très bon) - 2 (bon) - 3 (insuffisant) - 4 (très insuffisant). Toute notation 3 ou 4 doit être justifiée dans la case observations..

LES SITUATIONS	COMPORTEMENT DU CADRE
Milieu : choix, intérêt, etc. Consignes : règles du jeu Richesse de la situation	Le langage (consignes claires) Autorité et compétence Disponibilité Adaptation
CONDUITE DE L'ACTIVITE	LES STAGIAIRES
Organisation du groupe Gestion de l'espace Gestion du temps Evaluation (résultats)	Intérêt Participation Relation au cadre : adhésion, opposition, indifférence

Tableau 4 : grille d'observation pédagogique

4. L'IMPORTANCE DE L'ACCUEIL EN STAGE

Mécanisme bien connu de communication, les premières impressions laissent une forte empreinte.

En arrivant dans un stage, le stagiaire est sensible à tout. Tout pour lui est message.

Une infinité de détails revêtent une valeur informative et alimentent le cadre de référence du stagiaire. L'agencement de la salle, les documents affichés ou exposés, le regard des autres, les petites phrases des cadres à son égard, tout cela est décodé en fonction de sa perception, de ce qu'il a vécu et expérimenté antérieurement.

La part de l'histoire individuelle et la charge émotionnelle sont ici très importantes chez le stagiaire.

Il est donc essentiel de très vite le sécuriser en lui donnant des repères : un lieu, un cadre horaire, un coin à lui, etc.; afin qu'il puisse prendre ses marques.

Tout aussi important est un accueil chaleureux et une disponibilité des cadres. Cela va stimuler le stagiaire et lui permettre d'installer la relation avec le cadre et lui faire confiance.

Le cadre doit faire sentir son intention positive à l'égard du stagiaire et très vite partager une action avec lui.



LE CADRE SE MONTRERA ACCUEILLANT
LORS DU PREMIER CONTACT AVEC LES STAGIAIRES

La ballade sur le massif, la présentation du stage ou les premières explorations vont, par exemple, remplir cette fonction de "réciprocité".

Le traditionnel tour de table peut être amélioré par d'autres méthodes de présentation :

- Le panel : au milieu du groupe, un petit noyau de personnes est interviewé par les autres.

- Le trio : le groupe est divisé en trios. Pendant 1/2 heure, chaque trio converse afin que chacun puisse présenter à l'ensemble un membre du trio.

- Présentation de chaque personne par le groupe, ou dire comment on imagine la personne, origine géographique, expérience, profession, etc.

- Donner son prénom en répétant ceux des précédents.

Ces diverses méthodes de présentation ont toutes en commun de sécuriser et créer une certaine dynamique de groupe.

En précisant le contenu du stage, les mises en situation, les objectifs à atteindre, les critères, modes et temps d'évaluation, l'équipe d'encadrement va inciter les stagiaires à "voir, sentir ou se dire ce qu'ils vont faire", donc à "se mettre en projet".

Cela va aussi engendrer un dialogue entre cadres et stagiaires tout à fait structurant et indispensable pour faire émerger le désir des stagiaires et les aider à dépasser leur peur.

Cela va enfin permettre de mesurer les écarts entre les attentes et le programme de formation défini par l'équipe d'encadrement, et donc d'adapter ce dernier si nécessaire.

Le temps de l'accueil est donc un temps essentiel, dont peut dépendre le bon déroulement et l'ambiance du stage.

5. TRANSMETTRE UNE INFORMATION

"Ce qui importe n'est pas ce qu'on dit, mais ce qui est entendu"

Il est fréquent au cours d'un stage, qu'un cadre ait à réaliser un exposé.

Or, à l'exception peut-être des tribuns nés, cela ne s'improvise pas et demande un minimum de préparation et de méthode, voire d'entraînement.

Certaines règles ont fait leurs preuves et nous les rappelons ici; d'autant qu'une communication dépend pour 80 % du non verbal.



ADAPTER SON LANGAGE A L'AUDITOIRE. PREFERER DES MISES EN SITUATION CONCRETES A DES EXPLICATIONS TROP ABSTRACTES

LES 7 REGLES DE COMMUNICATION

	<u>LA FORME</u>		<u>LE FOND</u>
LA VOIX	<ul style="list-style-type: none">- Articulation- Respiration- Débit	LE DISCOURS	<ul style="list-style-type: none">- Clair (vocabulaire)- Logique (plan)- Précis
LES REGARDS	<ul style="list-style-type: none">- Capter l'attention- Influencer- Vérifier la compréhension	LA PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none">- Active- Positive
LES GESTES	<ul style="list-style-type: none">- Dynamiques- Appropriés- Occupant l'espace	L'EMPATHIE	<ul style="list-style-type: none">- Connaître le public- Adapter son discours- Reformuler
LES AIDES VISUELLES	<ul style="list-style-type: none">- Préparées- Claires- Efficaces		

Pour une communication d'information, on veillera plus particulièrement à :

- Enoncer l'objectif.
- Annoncer un plan clair.
- Faire une démonstration continue.
- Utiliser des aides visuelles variées et préparées.

Sachez aussi :

- Que la durée maximale d'attention est de 1 heure 30 et que l'attention varie aussi selon les moments de la journée; donc prévoir des pauses et limiter à 1 heure les interventions en soirée.

- Que la vitesse de compréhension de l'auditoire est très inférieure à la vitesse du débit oral; donc ne pas hésiter à reformuler.

- Qu'on obtient seulement 10 à 20 % d'attention et de mémorisation dans une communication sans aides visuelles, contre 40 à 50 % dans une communication avec aides visuelles.

Pour une communication du type argumentation négociation, on s'attachera à :

- Connaître l'état d'esprit et les motivations de l'autre.
- Se fixer un objectif unique.
- Lister et classer ses arguments.
- Utiliser de façon méthodique ses arguments (méthode de l'entonnoir).
- Anticiper les réfutations possibles.
- Prévoir une position de repli.
- Conclure.
- Se projeter dans l'avenir.

Ce type de communication se retrouve par exemple lorsque des cadres doivent décider de tel ou tel programme de stage, se mettre d'accord sur une démarche pédagogique, ou lorsqu'il faut aller démarcher tel élu afin d'obtenir une subvention pour le stage.

6. FONCTIONS ET ROLES DE L'ANIMATEUR

Tout cadre est par définition un animateur. Il doit savoir comment se comporter lorsqu'il anime une discussion, un débat, une activité.

Nous vous proposons ici un certain nombre de pistes qui pourront vous aider à assumer cette fonction.

Etymologiquement, l'animateur est celui qui maintient le "souffle vital" du groupe.

Avant tout, il est une personne avec son passé, ses expériences, sa personnalité, ses attitudes, son statut ...

Ce qu'il doit éviter de faire :

- Porter des jugements de valeur sur les opinions ou sur les personnes.
- Introduire des préoccupations marginales au thème.

Ce qu'il doit faire :

- Rester suffisamment neutre au niveau du contenu (non-directivité).
- Etre suffisamment ferme sur les procédures et la forme (directivité).
- Savoir écouter et objectiver les apports (implication contrôlée).

Dans ses fonctions d'organisation, il doit :

- Aider le groupe à définir et à choisir les problèmes qu'il est le plus urgent de discuter, clarifier le sujet ou le thème.
- Préciser ou faire préciser l'objectif.
- Structurer le débat (temps, modalités, procédures appropriées).
- Faciliter les échanges d'opinion et donner aux différents points de vue une chance égale d'être pesés et examinés par le groupe.
- Canaliser, maintenir la discussion sur le thème en ayant le souci de l'objectif.
- Réguler les échanges, inviter à l'expression, solliciter la participation, limiter les débordements.
- Reformuler, faire préciser, clarifier le sens des diverses interventions, faire le point (résumés et synthèses partielles) au fur et à mesure des progrès de la discussion.
- Dédramatiser et dégager le contenu intellectuel de la discussion de tout enrobage excessif d'émotivité et de passion.
- Amener le groupe à cerner au mieux ses conclusions (constat, synthèse, prise de décision).
- Rechercher l'accord de tout consensus sur une conclusion possible.

Dans sa fonction de production, il sera source d'informations sous réserve de ne pas abuser de sa position pour faire passer ses options personnelles. Il facilitera l'expression des apports de chacun et les recueillera.

Enfin, dans sa fonction de régulation et d'élucidation, il s'efforcera de :

- Sentir ce qui se passe dans le groupe au niveau du climat, des relations interpersonnelles, des émotions, du niveau affectif...
- Se faire écho des sentiments ressentis par le groupe.
- Concilier les points de vue, s'attacher à réduire les tensions, susciter les rapprochements.

7. CONCLUSION

Des lignes qui précèdent, nous espérons vous avoir fait comprendre qu'on ne s'improvise pas enseignant, formateur ou cadre.

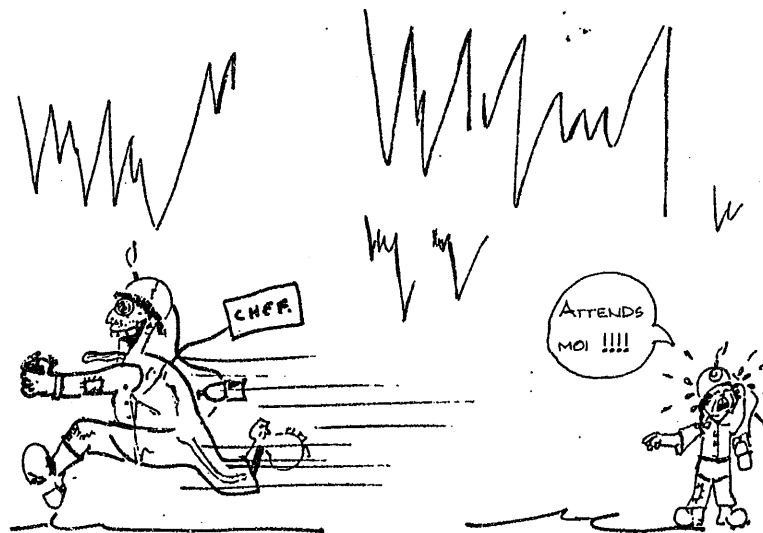
Il ne suffit pas d'aimer la spéléologie et le milieu souterrain, d'avoir une bonne expérience pour être un bon enseignant.

Il faut là aussi une formation et beaucoup de pratique.

Nous vous invitons en terminant, à faire vôtre ces quelques principes :

- Assumez vos responsabilités.
- Préparez toujours minutieusement vos interventions et les moyens qui vont avec (matériel, site, etc.).
- Accordez une importance primordiale à l'accueil.
- Ayez une attitude pédagogique qui permette de vous positionner en permanence à la place des stagiaires.
- Rappelez-vous en permanence : ce qui est évident pour vous ne l'est absolument pas pour un débutant.
- Préférez une pédagogie active, une pédagogie de la découverte et une pédagogie de mises en situation.
- Cherchez constamment à progresser et à réactualiser vos propres connaissances, car un niveau de formation n'est jamais acquis définitivement.
- Sachez vous remettre en question.
- Sachez vous adapter à l'imprévu.
- Et enfin, aimez ce que vous faites.

“Un cadre non passionné est un distillateur d'ennui”



ADAPTER SA PROGRESSION AU PLUS LENT
CHOISIR LA CAVITE
POUR PERMETTRE AUX STAGIAIRES DE S'EXPRIMER

8. BIBLIOGRAPHIE

- J. ARDOINO - *Propos actuels sur l'éducation* - Editions Gauthier-Villars
- J-P. BONNET - *Vers une pédagogie de l'acte moteur* - 1993 - Editions Vigot
- D. CAVAILLES - *Spéléologie et pédagogie* - 1989 - Cahiers de l'E.F.S. N° 4
- C. HADJI - *L'évaluation, règles du jeu, des intentions aux outils* - 1989 - E.S.F. Paris
- F. JOVIGNOT - *Evaluation des aptitudes mises en jeu en spéléologie* - 1991 - Mémoire de D.E.A., U.F.R. STAPS de DIJON.
- F. JOVIGNOT - *La didactique de la spéléo* - 1994 - In Actes du congrès "Spéléo, éducation et thérapie".
- M. LESNE - *Travail pédagogique et formation des adultes* - 1977 - P.U.F.
- A. LEVEQUE - *L'évaluation à travers les questionnaires dans les stages à délivrance de brevets spéléologiques* - 1996 - Mémoire instructeur - E.F.S.
- P. MEIRIEU - *Apprendre...Oui, mais comment ?* - 1993 - E.S.F. Paris
- R. MUCCHIELLI - *La conduite de réunions* - 1969 - E.S.F.
- G. PALMADE - *Les méthodes en pédagogie* - 1973 - P.U.F.
- J. PIAGET - *Le structuralisme* - 1974 - Que sais-je - P.U.F.
- G. SNYDERS - *Pédagogie progressiste* - 1975 - P.U.F.
- H. WALLON - *Kinesthésie et image visuelle du corps chez l'enfant* - Revue Enfance N° spécial.
- H. WALLON - *La maladresse* - Revue Enfance N° spécial
- H. WALLON - *Evolution psychologique de l'enfant* - 1941 - Armand Colin, collection U prisme
- Comptes-rendus détaillés des stages de l'E.F.S.
- Référentiels des stages de l'E.F.S.

10. ORIENTATION BIBLIOGRAPHIQUE

Au sein de la F.F.S. :

- 1 - Le Cahier du C.D.S. n°3 : « *Organisation de la F.F.S., statuts et règlements* », juillet 1993 - J.P.Holvoet.
- 2 - D.I. E.F.S. : « *La spéléologie et la vie associative* », 1981, J. Gudefin.
- 3 - Mémoire d'Instructeur : « *La spéléologie et la vie associative* », 1989, J.F.Godart.
- 4 - D.I. E.F.S. : « *Histoire de la spéléologie française* », 1995, R. Limagne (2ème édition).
- 5 - « *La Spéléologie - Le retour aux sources* », 1992, fascicule de présentation de la FFS et ses structures.

Au sein du mouvement sportif :

- 1 - « *Le sport et son droit - Introduction au droit des institutions sportives* », 1991, Dominique REMY Editions ROMILLAT.
- 2 - « *Loi n°32-652 du 13/07/92 modifiant la loi n°34-610 du 16/07/84 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives* », La revue Juridique et Economique du sport, publiée par le CNOSEF, 1992 N°22.
- 3 - « *Le club de l'an 2000* », INSEP, 1992, Michel Blanc (268 pages).

Autres :

- 1 - LAMY Associations tome 1 et 2, éditions LAMY, 1992.
- 2 - « *Associations et syndicats* », BRICHET R., 1976, Litec droit (720 pages).
- 3 - « *Mémento pratique* », Francis LEFEBVRE, Associations, 1992.
- 4 - « *L'Audit de l'association* », les guides pratiques de juris association, 1990 (270 pages).
- 5 - « *Les associations et fondations en Europe, régime juridique et fiscal* », les guides pratiques de Juris association, 1990, (444 pages).
- 6 - « *Service public des activités physiques et sportives* », Revue EPS, 1981, Bouquin C., Fleuridas C., Gaugey J.P., Herr L.
- 7 - « *Sciences Juridiques* », BEES 1^{er} et 2^{ème} degré, 1986, Editions Vigot (230 pages).
- 8 - Guide pratique des associations, 1981, Joho J. (276 pages).

+ diverses revues :

- Revue Juridique et Economique du Sport
- Juris association.
- Le Bulletin Officiel du Ministère de la Jeunesse et des Sports.
- Le Journal Officiel...