



Les

cahiers

de I.E.F.C.

Fédération Française de Spéléologie  
École Française de Canyon

n°5



[www.ffspeleo.fr](http://www.ffspeleo.fr) / [www.efcanyon.net](http://www.efcanyon.net)

# Le memento du cadre

version 2014





EN SAVOIR

[www.ffspeleo.fr](http://www.ffspeleo.fr)  
[www.efcanyon.net](http://www.efcanyon.net)





*"Rien n'est permanent,  
sauf le changement..."*

Héraclite

*Il n'est pas de bonne pédagogie qui ne commence par  
éveiller le désir d'apprendre.*

François de Closets

PUBLICATION

Les cahiers de l'EFC,  
une publication de la  
Fédération Française  
de Spéléologie

Rédaction :

**Thierry COLOMBO,**  
**Jean-Louis GUILLE-**  
**MAN, Eric ALEXIS,**  
**Bertrand LAURENT,**  
**Jean Louis GIARDINO**

Relecture :

**Marc BOUREAU,**  
Conception graphique  
et mise en page :  
**Aurélié Klitting**

**EFC**  
**Fédération française de spéléologie**  
28 rue Delandine - 69002 Lyon





# Le sommaire

Édito : des mots des uns et des autres

## p7 -Le cadre thøorique des formations l'EFC

1. Et si on adaptait l'enseignement EFC aux publics à former ?
2. Avant toute formation, que faut-il se demander ?
3. Quel enseignement l'EFC peut-elle souhaiter ?
4. Former en référence à des compétences clairement identifiées
5. Une pédagogie de la réussite
6. La validation
7. Conclusion

## p11 -L'organisation du stage et de quelques søque de formation

1. La logistique du stage
2. La mise en place de quelques sØquences spØcifiques
3. La gestion et la sØcurisation de certains ateliers
4. L'ouverture d'un stage

## p16 -Les questions pødagogiques posØes en stage

1. Les facteurs facilitant les apprentissages
2. La relation pØdagogique
3. La question de l'Øvaluation

Tables des matiØres





# L Øditional

## Des mots des uns et des autres...

### Ceux des auteurs

*Comment présenter ce travail sans penser à Jean-Louis GUILLEMAN ?*

*Certains d'entre-vous l'ont connu, d'autres l'ont croisé ou le croisent encore dans les canyons du 06 et d'ailleurs qu'il sillonne à plat ventre. Pour d'autres enfin, c'est un illustre inconnu dont la rubrique nécrologique passera totalement inaperçue... En sa très bonne qualité de CTN canyon FFS de 1995 à 2002, sachez quand même qu'il a largement contribué à la réflexion autour de ce document comme à sa réalisation.*

*C'est pourquoi, et bien qu'il n'en soit pas prévenu, je lui reconnais une paternité du bébé dont l'accouchement fût, après une longue marche d'approche, aussi douloureux que tardif. Ainsi, je ne dirai pas je mais nous.*

*Nous vous proposons donc le Mémento du cadre. Ce n'est pas la bible. Entendez par là qu'il ne mérite pas de notre part une adoration dévote parce qu'il n'est qu'un point de vue, partiel, nourri certes des regards experts des cadres EFC, mais un point de vue seulement. Même si notre école a engagé depuis les JE de VOIRON, en 2000, un vaste chantier de rénovation pédagogique, il nous faut garder sur cette contribution un œil et des oreilles ouverts à la critique et à la diversité des avis. Toujours.*

*Comme le cahier des charges de nos formations, les référentiels ou le livret individuel de formation, nous utiliserons ce Mémento du cadre pour ce qu'il est : un outil pratique, un de plus dans notre kit qui ne déborde pas encore. Nous y trouverons sans doute quelques réponses aux questions que nous nous posons dans notre pratique de cadre. D'autres volontairement ont été laissées en suspend faisant de notre travail un chantier ouvert au public. Réjouissons-nous...*

*Si la première partie du Mémento cadre un peu théoriquement ce que nous cherchons à faire en stage, la seconde se concentre sur les aspects logistiques en clarifiant notamment des points d'organisations de certaines séquences souvent problématiques en formation canyon. La troisième et dernière partie s'attarde quant à elle sur l'acte pédagogique et la question de l'évalua-*





*tion, étape essentielle dans tous nos stages qualifiants et qui n'est pas sans poser problème dans la relation cadre-stagiaire.*

*Voilà. Telle est la modeste ambition de ce travail : nous aider à mieux nommer les choses pour mieux les comprendre et les envisager... Nous sommes certains que ce document trouvera, d'une manière ou d'une autre, son utilité, sa finalité. Nous remercions au passage de nœud celles et ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à l'aboutissement de cette initiative.*

*Faites du canyon...*

**Thierry COLOMBO**  
**Membre commission canyon FFS.**

## **Ceux des Présidents**

*... xx !!!!*

**Ex Président de l'EFC**

*...xx !!!!*

**Actuel Président de la commission canyon FFS**

*... xx !!!!*

**Actuel Président-adjoint de la commission canyon FFS**





SALUT A TOUS!  
BIENVENUE SUR CE  
STAGE CANYON  
EFC ...



... MAIS, LAISSEZ MOI  
VOUS PRESENTER VOTRE  
MONITEUR QUI VOUS ENCADRERA  
PENDANT TOUTE LA DUREE  
DU STAGE ...

# LE CADRE THÉORIQUE des formations à l'EFC

1. Et si on adaptait l'enseignement EFC aux publics à former ?
2. Avant toute formation, que faut-il se demander ?
3. Quel enseignement l'EFC peut-elle souhaiter ?
4. Former en référence à des compétences clairement identifiées
5. Une pédagogie favorisant la réussite
6. La validation
7. Conclusion





## Et si on adaptait l'enseignement EFC aux publics à former ?

La descente de canyon fait partie de ces nouvelles activités offrant à leurs pratiquants des sensations et des émotions partagées dans des espaces naturels qu'il nous faut préserver contre nos propres nuisances.

Le grand public vient d'abord à cette activité pour la découverte de plaisirs : plaisir des risques maîtrisés, plaisir de vivre ensemble des moments de découverte de soi, des autres, de techniques, d'une région, de milieux et puis plein d'autres choses encore...

Il vient ensuite se former... mieux encore dans les nombreux stages de l'EFC... Mais cette démarche reste pour autant résiduelle d'une pratique de masse.

### Alors, ce public, qui est-il ?

La plupart du temps un adulte, en congés et qui paye plus de 50 euros par jour (pension comprise) pour « apprendre ».

### Qu'attend-il ?

Des compétences nouvelles, évaluées mais pas forcément validées par un diplôme. Mais surtout, une expérience de l'activité à la mesure de ses attentes.

### Dans quel but ?

Accroître son autonomie, sa sécurité, sa responsabilité et son plaisir, pour lui et les personnes qui l'accompagnent...

**Alors, ne gaspillons pas nos stagiaires !!!  
C'est une des responsabilités du cadre à l'EFC...**





## Avant toute formation, que faut-il se demander ?

1. Qu'est-il utile et impératif que le stagiaire sache et sache faire à la fin de sa formation ?
2. Comment faire pour associer savoir et savoir-faire tout au long d'un stage ?
3. Comment faire pour proposer à chaque stagiaire un contenu de formation qui tienne compte de ses acquis, de son rythme d'apprentissage et de son profil pédagogique ?
4. Comment aura-t-on la preuve qu'il sait et sait faire ?
5. Comment respecter les objectifs définis par l'EFC, particulièrement pour la validation des compétences ?



## Quel enseignement l'EFC peut-elle souhaiter ?

Un enseignement de qualité... évidemment. Mais au-delà de cette consternante banalité :

> **Un enseignement** conçu pour former et breveter en référence à **des compétences clairement identifiées**,

> **Une pédagogie favorisant la réussite du stagiaire, qui :**

- a. se centre sur celui qui apprend, le stagiaire, et non pas sur le cadre de stage,
- b. prend en compte ses acquis, favorise le partenariat cadre - stagiaire,
- c. garantit une évaluation qualitative...

**... et qui fait du stagiaire le principal acteur de sa formation.**

> **Une validation qui :**

- a. prend en compte des compétences prouvées... et éprouvées,
- b. permet l'acquisition progressive de celles-ci,
- c. évite, autant que possible, le « tout ou rien ».

L'enseignement est de ce fait une responsabilité partagée.

**A l'EFC de produire les outils de formation qu'elle juge nécessaires et aux cadres de maîtriser ces outils, de les faire évoluer et d'adapter leurs pratiques de formateur.**





## Former en référence à des compétences clairement identifiées

L'enseignement à l'EFC n'est pas exclusivement conçu pour des formations « qualifiantes ». Cependant il est possible de mettre en œuvre dans tous les stages les mêmes principes pédagogiques parce qu'il y a une volonté d'harmonisation et de cohérence de l'enseignement. Pour la réussite des actions de formation, il est impératif que tous les cadres de stage utilisent les mêmes outils de formation.

C'est dans cet objectif que les **Manuels Techniques** ont été conçus... Et c'est à partir de ces outils pédagogiques que se sont construits les **référentiels techniques** parce qu'ils sont les préalables incontournables à toute action de formation. Ils permettent de répondre clairement à ces 2 questions :

**1/ « Qu'est-il utile que le stagiaire sache et sache faire à la fin de sa formation », parce qu'un référentiel est ce document officiel, descriptif des compétences requises,**

**2/ « Qu'est-il impératif que le stagiaire sache et sache faire à la fin de sa formation » parce qu'il détermine les instruments et les procédures de l'évaluation, donc les critères de la qualification ou de la validation.**

Cela sous-entend la traduction des référentiels techniques et, par voie de conséquence du Manuel technique, en **situations d'apprentissage** (ou activités de formation) et **situations d'évaluation**. Avec du temps, ces outils peuvent être construits pour des actions de formation encore mieux réussies !

Sans enfermer l'EFC et ses formateurs dans une « pensée pédagogique unique », les référentiels s'imposent aux cadres qui adapteront leur pratique aux conditions spécifiques du stage qu'ils animent.

C'est le respect du contenu d'un référentiel qui garantit la validité d'un diplôme.



## Une pédagogie favorisant la réussite

C'est « l'affaire » du cadre de stage, mais c'est aussi celle de l'équipe pédagogique toute entière.

### 1. Prendre en compte les acquis du stagiaire

Généralement, le cadre attend du stagiaire qu'il possède, avant le début du stage, certaines compétences indispensables pour progresser dans sa formation. Ce sont les fameux pré-requis. Il arrive parfois que la somme des compétences initiales soit inférieure aux pré-requis. Dans ce cas, le formateur dira que le stagiaire n'a pas le "niveau"... Alors là, c'est le bordel !

Tout formateur doit donc pouvoir rapidement constater si le stagiaire possède bel et bien les pré-requis indispensables à l'acquisition de nouvelles compétences...





D'où deux interrogations capitales :

- 1/ **Quels sont les pré-requis à la formation ?**
- 2/ **Comment et par quels moyens les mesurer ?**

Ces deux questions idiotes en induisent une autre : « Si je constate que certains pré-requis ne sont pas acquis par le stagiaire, comment faire pour qu'il puisse entreprendre la formation qui était prévue ? »

**La définition des pré-requis est l'affaire de l'EFC et non celle d'un cadre seul.** Pour quelle soit rigoureuse, il faut relier objectifs de formation et pré-requis en distinguant les situations d'évaluation où la validation est en jeu de celles où elle ne l'est pas. Pour plus de clarté, un référentiel technique doit indiquer pour chaque niveau de pratique :

- > quelles sont les **compétences pré-requises** pour accéder à tel niveau (découverte, perfectionnement, initiateur, moniteur),
- > quelles sont celles **requises pour le valider ?**

**Enfin, prendre en compte le stagiaire, c'est lui reconnaître des compétences quelque soit le niveau du stage auquel il participe... C'est mettre en place une procédure de suivi qui garantisse une individualisation de son parcours de formation, comptable de ses acquis.**

## 2. Favoriser le partenariat cadre - stagiaire

Le cadre de stage est avant tout un bon technicien... Il maîtrise les compétences décrites dans le référentiel et connaît les « modes opératoires » pour réaliser telle ou telle technique présentée, expliquée, décomposée dans le Manuel technique... Il tire de son expérience de l'activité tous les « petits trucs » utiles pour faire mieux ou autrement, en toute sécurité. Il pense pourtant que ce livre n'est pas les Saintes Écritures, sans se prendre pour Dieu lui-même... Son humilité se nourrit de sa maîtrise technique... Il n'a rien à prouver, si ce n'est à sa mère tellement fière de lui. C'est un bon début. Il peut donc aborder le stage qui est aussi une formidable aventure relationnelle !

Sa fonction de formateur comporte 4 grandes familles d'activités :

- a - Intégrer le stagiaire,

- b - Organiser son parcours de formation,
- c - Rendre le « programme de stage » formateur,
- d - Evaluer les acquis et la progression du stagiaire.

### a - Intégrer le stagiaire :

« Intégrer » renvoie à l'idée de socialisation comme « rendre le programme de stage formateur » à l'idée de transformation et d'acquisition du savoir. Ces deux notions sont intimement liées dans le processus d'apprentissage.

Bien accueillir un stagiaire nécessite la préparation de cet accueil. Il n'y a pas de règles. Le choix du contenu et de ses modalités est du ressort de l'équipe pédagogique.

C'est, en vrac, présenter les stagiaires (eux-mêmes), les cadres et les positionner en tant que personnes-ressources, le lieu d'accueil et son fonctionnement, l'EFC et les « valeurs » qu'elle souhaite défendre. C'est recueillir les attentes des stagiaires, définir et clarifier les objectifs du stage, son fonctionnement, les horaires, l'emploi du temps, les principes de l'évaluation et de la validation (si elle apparaît dans le stage), etc.

C'est, enfin, suivre et contrôler le processus d'intégration. Boulot difficile de médiation et de régulation qui passe par des phases de bilan du vécu du stagiaire, de son implication, de sa motivation, de sa perception de l'ambiance, du climat du stage et de la dynamique du groupe, de son degré d'initiative...

**Faute de porter une attention suffisante à la dimension "humaine" de tout processus d'apprentissage, le formateur prend des risques importants quant à la réussite de son action de formation.**

### b - Organiser son parcours de formation :

Organiser un parcours de formation revient à déterminer les objectifs et/ou les attentes des acteurs concernés, formateurs et stagiaires, en terme de compétences à acquérir et d'évaluation.

C'est un travail d'ajustement qui implique :

- un repérage des ressources et des contraintes (identification des éléments qui freinent ou qui contribuent à la formation),
- une programmation du stage et du parcours du stagiaire selon une progression pédagogique par





l'établissement d'un « plan de formation » découpé et agencé en périodes déterminant des activités de formation de plus en plus complexes et d'un « tableau de bord » ou dossier de suivi du stagiaire),

- la coordination des formateurs concernés par le parcours qui « négocient » ce plan et vérifient la faisabilité des périodes,

- un réajustement du plan en fonction des bilans réalisés.

**Au secours, on y arrivera jamais !...**

**Ok, ok !!! T'énervé pas !!!! On pousse sûrement le bouchon un peu loin !!!! Mais c'est sans doute la direction que nous devrions essayer de prendre pour donner au stagiaire les outils de l'individualisation et de l'appropriation de sa formation.**



**c - Rendre le « programme de stage » formateur :**

Cela consiste à :

**- préparer et à mettre en place l'activité de formation (la sortie canyon, l'après-midi falaise...) en :**

. choisissant des séquences de formation pertinentes par rapport à l'objectif poursuivi, riches en potentiel d'apprentissage et qui peuvent être réussies par le stagiaire,

. fixant les objectifs opérationnels de chacune de celles-ci en définissant les résultats escomptés (ce que l'on souhaite que le stagiaire sache, sache faire à l'issue de la séquence et le degré de performance attendu),

**- créer les conditions adaptées à l'apprentissage en :**

. suscitant l'intérêt, en situant la séquence dans la globalité de l'activité canyon,

. invitant le stagiaire à dire ce qu'il fait, à coordonner gestes et paroles, à dire le pourquoi de ce qu'il fait, à découvrir ses erreurs (si le stagiaire ne se met pas en danger),

. n'intervenant qu'en cas de nécessité. Les autres stagiaires peuvent apporter des corrections sous le contrôle du cadre. La coopération entre eux doit être encouragée. Le formateur, s'il le juge utile, pourra « faire une démonstration ». Il la structurera en intégrant les interrogations ou difficultés du stagiaire, en aménageant des pauses correspondant à ses rythmes d'appropriation, en utilisant un langage accessible ou en expliquant les termes techniques, en insistant sur les points clés et les conditions de bonne réalisation, en pointant les erreurs à éviter (les démontrer et les corriger si possible), en répétant et en récapitulant...

. étant attentif à la dimension émotionnelle, donc aux facteurs influant sur les aptitudes à apprendre. C'est donc s'adapter au stagiaire, susciter ses questions, être à son écoute, le questionner, être attentif à des attitudes traduisant la compréhension ou la non-compréhension, susciter des reformulations, le rassurer, le mettre en confiance, l'encourager.

**- Faire un retour sur le déroulement de la journée, donc des activités de formation en :**

. recueillant d'abord le point de vue du stagiaire sur ce qui s'est passé,

. étant descriptif plutôt qu'évaluateur. (Si l'évaluation finalise la séquence, cf. évaluation),

. se référant précisément à la situation vécue en examinant les solutions aux problèmes soulevés et en identifiant les lacunes en terme de savoir et savoir-faire.

La rédaction d'un compte rendu de la journée par les stagiaires peut formaliser ce « retour ». Le bilan des stagiaires, consigné dans ce document, complété par toutes les possibles productions relatives aux thèmes liés à l'activité (géologie, étude du milieu, météo, etc.....) viendront alors alimenter le Rapport de stage...

**La principale responsabilité du formateur est de soutenir le stagiaire, au jour le jour, vers la maî-**





**prise des objectifs fixés dans le référentiel, en l'aidant à se positionner par rapport à ses exigences et en le préparant à la décision finale si la validation est en jeu...**

#### **d - Evaluer les acquis et la progression du stagiaire.**

L'activité d'évaluation n'est pas toujours comprise dans sa dimension formative. On l'assimile le plus souvent à « appréciation » dans son rapport « contrôle-sanction ». Or, évaluer les acquis et la progression d'un stagiaire, c'est lui permettre justement de maîtriser son itinéraire de formation.

C'est construire une démarche formulée à partir des questions suivantes : pourquoi évaluer, en fonction de quelles références, dans quelles situations, avec quels critères, avec quelles méthodes et quels outils, avec qui, quelle est la place du stagiaire dans ce processus ?

Toutes ces questions renvoient au chapitre suivant...



## **Garantir une évaluation qualitative**

### **Que veut dire « évaluer » ?**

« C'est prendre des responsabilités ! Car si j'évalue, si je m'évalue et si j'accepte de me laisser évaluer, dans tous les cas je dois répondre des conséquences. Refuser d'évaluer, refuser l'évaluation, c'est donc refuser de s'engager ».

R. CARPENTIER – Revue « POUR » N°56 page 83

### **A quoi sert l'évaluation ?**

L'évaluation est à l'action ce que le préservatif est à l'amour : un moyen de retenir l'essentiel...

En règle générale, on parle d'évaluation lorsque l'on compare les écarts entre deux situations, celle de départ et celle d'arrivée. Elle décrit les effets attendus ou prévus mais aussi (et peut-être surtout) les effets inattendus qui peuvent être parfois plus importants... On apprend souvent par ce qui arrive autant que par la mise en œuvre du programme de formation, la dynamique du collectif stagiaires-cadres intervenant largement dans "l'économie" d'un stage.

Au même titre que l'on ne contrôle pas tous les objectifs d'une formation, il est parfois difficile de dire ce qui vient de la formation et ce qui est dû à d'autres facteurs.

Cette évaluation, que l'on nomme habituellement bilan de stage, se centre donc sur le déroulement du stage. Elle est nécessaire parce qu'elle permet de dépasser les impressions ressenties et le contrôle des résultats pour analyser l'action de formation, pour mieux la maîtriser et la rendre plus efficace. Elle qualifie l'action...

Une autre forme de l'évaluation consiste à quantifier des résultats en terme d'objectifs comportementaux (capacités à...) vérifiables. Elle :

- fait d'abord le bilan des aptitudes et des compétences du stagiaire en début de stage. Cette "comptabilité" concerne donc plus particulièrement la question des pré-requis,
  - améliore le processus d'apprentissage parce qu'elle l'aide à :
    - s'informer de ses réussites et de ses difficultés.
- Le cadre fournit au stagiaire des repères pour avancer qui le rendent plus sûr de lui,
- apprécier le degré d'atteinte des objectifs opérationnels décrits dans le référentiel et à modifier son parcours de formation en fonction des difficultés et des progrès constatés,
  - vérifie que les objectifs de formation sont atteints en fin de stage. Elle mesure donc les compétences terminales en fonction de critères observables.

Cela pourrait sous-entendre qu'à chaque type de stage correspondraient des situations d'évaluation différentes avec des critères spécifiques. En fait





plutôt que de différencier les critères en fonction du type de stage, il est plus judicieux de différencier le type d'évaluation en regard de l'objectif de validation.

Pour les **stages initiateur et moniteur**, il est utile de parler d'**évaluation sommative**. Elle se pratique à partir de critères observables, vérifiables et connus d'avance (d'où possibilité pour le stagiaire d'une auto-formation et d'une auto-évaluation) permettant de faire le point sur les compétences acquises. C'est donc à l'EFC de déterminer le degré de réussite ou de performance à partir duquel l'équipe pédagogique considérera que telle ou telle compétence est validée.

**L'évaluation sommative** est un bilan comptable des succès et des échecs.

Pour **les autres stages** (où la validation n'est pas en jeu), **l'évaluation formative** paraît le bon outil pour apprécier la progression du stagiaire. Elle se fait à partir des mêmes critères de performance mais, à la différence de l'évaluation sommative, sa fonction est de faciliter et d'orienter l'acquisition de compétences tout au long d'un stage. Elle considère l'ensemble des éléments qui interviennent dans la formation, elle ne prend pas seulement en compte les objectifs visés par le référentiel mais aussi les imprévus, les facteurs qui favorisent ou freinent l'apprentissage. Elle est le fait de tous les partenaires de la formation (cadres et stagiaires) : la vérité est dans leur confrontation.

**L'évaluation formative** est une évaluation centrée sur le processus d'apprentissage. C'est un outil mis à son service.

Si l'enseignement à l'EFC privilégie l'approche centrée sur le stagiaire, on évitera **l'évaluation normative** qui renvoie à la pratique scolaire et introduit une relation d'ordre hiérarchique « supérieur-subordonné ». Les critères d'évaluation se « diluent » ici dans des appréciations subjectives (bien, mal, insuffisant, peut mieux faire, excellent...) en introduisant une notation avec classement dépendant uniquement de l'interprétation du cadre en terme de satisfaction/insatisfaction. Il faut en finir avec cette vision.

Les critères ainsi que le mode d'évaluation seront, comme on l'a vu, expliqués aux stagiaires.

**Tout formateur doit savoir à tout instant grâce à ses « instruments » d'évaluation (cadrons) qui figurent dans le « dossier de suivi » (tableau de bord) où se situe (position) chaque stagiaire sur le parcours de formation (plan de vol) en regard des objectifs opérationnels du stage (destination).**

**Tout formateur doit informer (radar, tour de contrôle, aiguilleurs du ciel, contrôle aérien, téléphone arabe) le stagiaire sur sa position et lui indiquer les procédures de réajustement ou de remédiation nécessaires pour atteindre les objectifs fixés par l'EFC.**

## En conclusion, se centrer sur celui qui apprend

Chercher à faire de chaque stagiaire le propre acteur de sa formation, et non une personne passive et assistée, c'est lui proposer de prendre à son compte le plus tôt possible le contenu du stage. Dans cet esprit, le cadre cherchera à expliquer les objectifs visés, les programmes et méthodes utilisées ainsi que les modalités de l'évaluation.

Pour cette raison il n'hésitera pas à présenter au stagiaire le Référentiel technique du stage ainsi que les outils pour évaluer. En somme, clarifier les principes de la formation.

Il s'agit donc de responsabiliser le stagiaire dès les premiers instants de la formation en l'encourageant à occuper une place active dans les situations d'apprentissage qui lui seront proposées.

Ensuite, le stagiaire, pour se convaincre qu'il a effectivement appris, devra bien évidemment faire la preuve au cadre de ses compétences mais, avant tout, à lui-même.

Laissons lui le temps de cette "révélation", en sachant calmer nos impatiences...



## Comparaison entre deux approches.

Caractéristiques	Centrée sur le cadre	Centrée sur le stagiaire
<b>La situation d'apprentissage</b>	<p>La situation est orientée vers la performance du cadre.</p> <p>L'accent est mis sur l'enseignement, c'est à dire sur la manière de transmettre les connaissances.</p> <p>En canyon, par exemple, il s'agit d'un enchaînement d'activités imposées où les "manips" sont exécutées par le stagiaire sous le "regard inquisiteur" du cadre.</p> <p>En salle, il s'agit surtout d'exposés magistraux où le cadre "débatte sa science" ...</p>	<p>Elle est orientée vers les performances du stagiaire.</p> <p>Le cadre se centre sur les processus d'apprentissage, c'est à dire sur la manière d'acquérir de nouvelles connaissances.</p> <p>Plusieurs activités de formation sont simultanément mises en place par le cadre afin de favoriser les échanges entre les stagiaires et un meilleur apprentissage des techniques.</p> <p>En salle, les stagiaires sont mis à contribution, donc en situation de production autour des thèmes liés à l'activité, ce qui ne supprime pas les apports théoriques.</p>
<b>La participation du stagiaire</b>	Elle est sporadique.	Elle est active et permanente.
<b>Le rythme d'apprentissage</b>	Tous les stagiaires sont contraints d'aller à la même vitesse.	Le stagiaire peut progresser à son rythme.
<b>Le rôle du cadre</b>	<p>Il est un dispensateur d'informations et un contrôleur.</p> <p>Il "montre" beaucoup ...</p>	<p>Il est un "diagnosticien", assume le rôle de tuteur, motive et éveille l'esprit critique des stagiaires.</p>
<b>L'évaluation</b>	<p>Elle est donnée rarement et/ou tardivement.</p> <p>Elle est normative, c'est-à-dire en rapport à un modèle de référence, généralement celui du cadre, et les performances du stagiaire sont mesurées au regard de celles des autres.</p>	<p>Elle est immédiate et fréquente.</p> <p>Elle est formulée après chaque activité de formation.</p> <p>Elle est basée sur des critères où la réussite du stagiaire est mesurée indépendamment de celle des autres.</p>
<b>La maîtrise des objectifs de formation</b>	L'équipe pédagogique s'attend à ce qu'un tiers des stagiaires soit bon, un autre tiers soit juste moyen et que le dernier tiers "rame" ...	Avec une bonne gestion du temps, on peut s'attendre à ce que tous les stagiaires parviennent à maîtriser les compétences terminales.
<b>La réussite du stage.</b>	Elle est jugée le plus souvent d'une façon subjective par le cadre, par manque d'outils d'aide à la formation.	Ces outils permettent aux cadres comme aux stagiaires de se positionner en permanence par rapport aux exigences du référentiel et de se préparer à la décision finale.



## La validation

Pour défendre l'idée d'un enseignement de qualité, l'EFC s'est mise à réfléchir à cette fameuse question du « tout ou rien ». Elle a favorisé un lien entre les stages de formation personnelle et les stages qualifiants, elle a introduit le niveau initiateur et le principe des modules. Elle est aussi entrée dans une logique de l'évaluation qui en modifiera durablement sa pratique.

En fait et quelque soit le type de stage, le formateur utilisera les référentiels techniques, évaluera les mêmes compétences selon les mêmes critères à partir du même outil d'évaluation (qui demeure un acte ponctuel...). C'est dans cette direction que l'harmonisation prendra corps...

Ces principes étant désormais retenus dans la validation, l'EFC délivre aujourd'hui à chaque stagiaire un « **Livret de formation** » dont les modalités pratiques sont clairement définies.

Véritable « portefeuille de compétences », ce document accompagne le stagiaire dans son parcours de formation (au minimum dans les cursus initiateur et moniteur...) pour "comptabiliser" les compétences validées.

En résumé, le **Livret de formation** est devenu un instrument de suivi, d'évaluation et de communication entre le stagiaire et les équipes pédagogiques de chaque stage. Il prend en compte les compétences acquises par le stagiaire, l'aide dans sa progression et lui permet de se présenter à une situation d'examen sûr de ses acquis tout en connaissant d'avance le contenu des évaluations. Il peut donc mieux s'y préparer.

**Ce mode de validation, contenant le principe d'individualisation de la formation, contribue sans doute à une « fidélisation » de nos stagiaires...**





## Conclusion

Nous ne pouvons conclure que provisoirement... Cela va de soi.

Situons d'abord ce que nous cherchons à faire dans un courant pédagogique inspiré de la **psychologie du comportement ou comportementalisme**. Tout droit débarqué des USA via le Québec, il réduit la psychologie à l'étude des réactions objectivement observables.

Cet esprit technocratique visant l'utilisation optimum des ressources (humaines, matérielles...) nous est venu du domaine économique. Notre désir d'une action et d'une évaluation de plus en plus rationnelle et efficace conduira à adopter un langage quasi militaire ou gestionnaire : objectifs opérationnels, stratégie, besoins, ressources, contraintes, évaluation, planification... Dans le secteur de l'entreprise, on invente alors la direction par objectifs et l'analyse des systèmes.

Dans celui de l'éducation, on met au point la **pédagogie par objectifs** et l'**analyse systémique** considérant le rapport enseignant-enseigné comme faisant partie d'un système où tous les éléments en interaction sont mis en évidence et observés afin de rendre l'action plus efficace. La pédagogie par objectifs, regardant les objectifs comme des comportements observables, n'est qu'une technologie, une entrée dans la pédagogie. Le formateur se centre sur celui qui apprend et celui-ci montre par sa capacité à faire qu'il a effectivement appris. La vérification se fait par des épreuves dont les critères de performance sont mesurables.

Ces critères, rigoureusement définis, indiquent si les objectifs de formation sont atteints et si l'apprentissage est terminé. La production humaine devient alors une affaire de gestion et de stratégie.

Les domaines de l'éducation et de l'animation résisteront longtemps à cette tendance, mais elle finira pourtant par s'imposer. Elle est aujourd'hui lisible pratiquement partout...

Cette conception déterministe nous prive pourtant de tout un langage pédagogique qui ne permet pas de préciser ce qui touche l'intérieur, ce qui touche à la personne, à sa curiosité, à ce

qu'elle saisit et comprend de ce qu'elle a besoin de savoir... Bref à son propre apprentissage !

Un débat permanent et rituel agite toutes celles et ceux préoccupés par l'enseignement : **Comment apprend-on ?**

Question pratique et philosophique à la fois, elle pousse à un bout de la corde les défenseurs d'un enseignement qui n'engage que l'esprit et, à l'autre, ceux affirmant qu'il existe un autre mode d'apprentissage fondé sur l'engagement, l'initiative, l'expérience et qui soit « signifiant ».

Sur cette question, l'approche « centrée sur celui qui apprend » s'est considérablement enrichie des travaux de C. R. ROGERS.

Il définit l'apprentissage d'abord : « comme un engagement personnel, c'est la personne toute entière qui se trouve impliquée dans ses aspects cognitifs et affectifs ».

Il y voit aussi l'initiative de la personne. « Même lorsque l'élan ou l'excitant vient de l'extérieur, l'impression de découvrir, d'atteindre, de saisir et de comprendre vient de l'intérieur.

Un tel apprentissage est encore un apprentissage en profondeur. Il change quelque chose dans le comportement, les attitudes.

Il est évalué par l'apprenti lui-même. Celui-ci sait bien si cet apprentissage rencontre sa demande, le conduit à ce que lui-même veut connaître et si cela éclaire la zone d'ignorance qu'il est en train d'explorer. L'instance et le lieu de l'évaluation se trouvent alors dans celui qui apprend.

Un tel apprentissage est essentiellement signifiant. Lorsqu'il se produit, sa signification pour celui qui apprend est ancrée dans l'expérience toute entière. »

*Lignes empruntées à l'un de ses ouvrages « Liberté pour apprendre ? »*





*Philosophie...*

*Et si, à notre tour, on pondait des œufs  
sous les cascades ?*

**Bien-sûr que l'on continue !**





# L'organisation DU STAGE et de quelques séquences de FORMATION

1. La logistique du stage
2. La mise en place de séquences spécifiques
3. La gestion et la sécurisation de certains ateliers
4. L'ouverture d'un stage



# La logistique du stage

Organiser, c'est essayer de tout prévoir...

## L'équipe d'encadrement

### a- Composition :

Le nombre de cadres.  
(1 pour 3 ou 4 stagiaires)

Identifier leurs compétences particulières, favoriser la variété, la complémentarité et la compatibilité d'humeur (personnalité).

Leur connaissance des sites.

Leur expérience de la formation (4 cossards comme Jourdan, Pouban, Saunier et Bondoux dans un stage, c'est Verdun...).

Composez votre équipe suffisamment tôt, au moins 4 mois à l'avance pour ne pas vous retrouver sur les cailloux dans la cabane au fond du jardin, la veille du stage...

Recrutez avec docilité, pour les stages initiateur et moniteur, monsieur l'instructeur, l'indispensable pour que votre équipe de cadres soit "validée" !

...Y sont comme anguilles sous roche, alors n'hésitez pas à soulever les cailloux !!!

**N'oublions pas nos monitrices et instructrices dans la composition des équipes de cadres... Pour des hommes du sexe opposé, elles sont aussi compétentes !**

**Vive la parité !!!  
Vive l'amitié entre les sexes!!!!  
Vive celle entre les peuples !!!!**

### b- Malle pédagogique et produits fédéraux :

Pensez à réserver une malle pédagogique... Elles sont stockées, tout le monde sait, l'une dans les Pyrénées chez Poupou, l'une en Savoie chez le révérend Gus et la dernière dans le Var chez l'ours Martin.... Un des cadres, au passage pourra la récupérer...

Prenez contact avec qui de droit pour approvisionner votre stage en produits fédéraux... Ca fait plaisir à notre petit Père la Monnaie...

## Le choix du site

### a- La météo régionale :

Attention à la température :  
- le froid limite fortement les capacités d'assimilation.  
- pour le fun...

### b- Les précipitations :

- Avant le stage ou pendant = problèmes, sauf si vous avez choisi une région comportant des canyons habituellement secs.  
- Ne pas hésiter, le cas échéant, à faire demi-tour avant de rentrer dans le canyon en cas de pluie, même si vous savez que ce n'est pas dangereux. (Valeur pédagogique de l'exemple).

### c- La saison et le lieu :

A éviter :  
- le stage en Aveyron en avril ! (20cm de neige !)  
- le stage en Hautes Pyrénées fin septembre ! (20cm de neige !)  
- les Baléares fin août ! (pas d'eau !)  
- la Lorraine toute l'année ! (pas de canyons, du con !)

ATTENTION :

**Il est très important de situer votre stage dans une région que vous connaissez bien !  
Et ne pas choisir votre site en fonction des régions que vous n'avez pas encore découvertes !**





#### d- La variété des canyons :

**Verticaux** : au moins une verticale de 50m avec relais.

**Aquatiques** : sauts et nage.

**Secs** : que l'on peut pratiquer en cas de mauvais temps.

**Courts** : ateliers techniques ou séances demi-journées.

**Longs** : finalement c'est ce dont on a le moins besoin, un seul suffit, et encore...

Attention à :

**La fréquentation** : (pas d'attente en formation).

**La dimension** : (adaptée au niveau des stagiaires ou à l'objectif de la séance).

**Au débit adapté** : (apprentissage en sécurité).

**La marche d'approche** : (la plus courte possible, pas de temps perdu).

#### e- La qualité des canyons :

Intérêt technique, plaisir de la pratique.

Qualité de l'équipement.

Esthétiques.

Bonne qualité de l'eau.

**Et si vous allez à la Réunion ou en Corse pour la première fois, il est indispensable d'intégrer dans votre équipe de cadres des moniteurs "pays" ou "péi"... qui envoient du bois !**



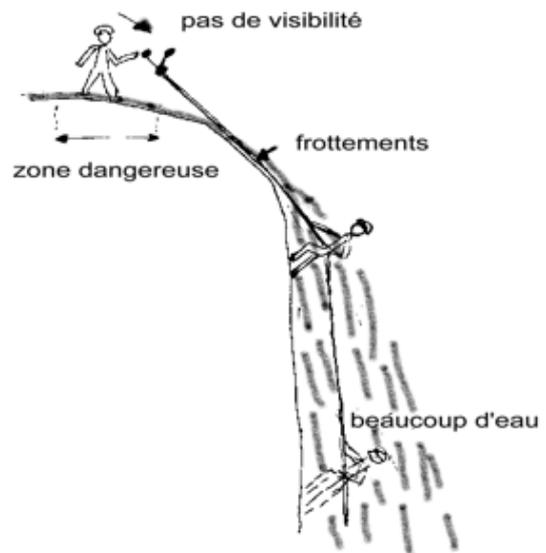
#### L'équipement des sites

Deux cas sont observés :

##### a- Le terrain d'aventure :

Il s'agit du plus grand nombre des canyons. Ils ne sont généralement pas très fréquentés. **Les ancrages sont souvent vétustes et rarement bien placés** (équipement de 1ère amélioré au fil des ans, on change souvent les sangles mais pas les spits ni les pitons).

Les ancrages, placés dans le rocher, ne sont pas aux normes actuelles et n'ont pas la longévité souhaitée (pitons, chevilles auto-foreuses, amarrages naturels...).



##### b- Les canyons école :

Ce sont les sites les plus fréquentés. Il est nécessaire qu'ils soient bien équipés. **Ils sont de fait les sites idéaux pour y effectuer les stages ou les exercices de secours.**

La FFS, associée à d'autres partenaires comme les Conseils Généraux (exemple dans le 06) est à l'initiative de l'équipement de nombreux sites. Cette pratique est à encourager parce qu'elle participe à un développement durable et de qualité de l'activité.





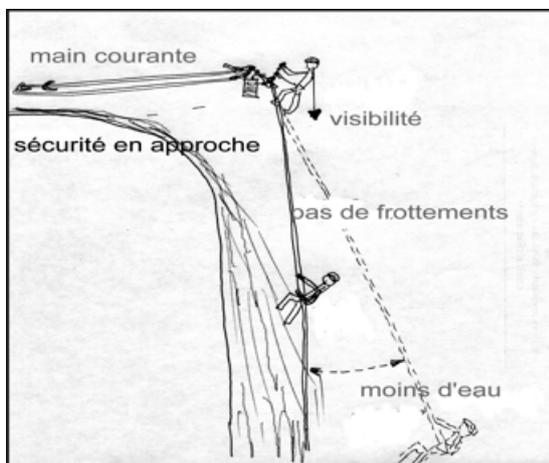
**L'EFC a fait la critique d'une habitude d'équipement** qui consiste à placer les amarrages suffisamment en retrait du bord de la cascade pour équiper la verticale et prendre la corde de descente sans avoir un besoin **vital** de se longer.

Ce compromis présente pourtant de nombreux inconvénients :

- approche de l'amarrage dangereuse,
- pas de bonne visibilité du bas de la cascade,
- frottements nombreux, cordes abimées,
- récupération de la corde difficile, voire impossible !
- détérioration des amarrages par les crues,
- par débit important, impossible de s'écarter du trajet principal de l'eau,
- risque de lâcher de corde lié à la pression de l'eau.

**Pour éviter tous ces risques et sécuriser au maximum l'accès du seuil de la cascade, il est aujourd'hui préconisé de décaler l'amarrage de descente vers l'avant du seuil de la cascade.**

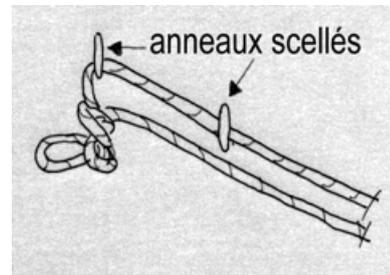
Emplacement idéal pour un amarrage de descente :



**Seul contrainte : utiliser la main courante rappelable !**

Effectivement :

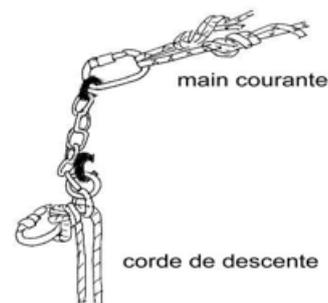
- l'approche de ce type d'amarrage doit être sécurisée par l'installation d'une main courante (si possible assez courte),
- obligation d'implanter des amarrages spécifiques au départ de la main courante différents de ceux utilisés pour descendre la cascade (éviter toutes contusions),



**L'amarrage de main courante** devra être identifié sans ambiguïté, comme tel :  
**2 points non reliés.**

Il sera placé suffisamment en retrait du seuil de la cascade pour l'atteindre sans risque.

Trouvez l'erreur...



**L'amarrage de descente** devra être identifié sans ambiguïté comme tel :  
**2 points reliés** en ligne ou éventuellement en Y.

Les amarrages de verticales non reliés sont à proscrire, les pratiquants risquant de se retrouver longés sur un seul point (cf. normes d'équipements).

**Main courante + amarrage décalé = 7 avantages pour plus de sécurité :**

- approche sécurisée,
- visibilité de la descente,
- pas de frottements dangereux,
- facilité pour s'écarter du jet d'eau principal,
- réception dans un bassin hors des mouvements d'eau,
- pas de risque de coincement lors du rappel de corde,
- ancrages moins exposés aux crues.





### c- Comment améliorer un équipement ?

#### La déviation :

- Soit au départ, placer 1 ancrage à 1,50 m ou 2 m plus bas pour éviter un éventuel frottement ou une descente arrosée,
- Soit placer un ancrage en cours de descente utile en cas de besoin.

#### Conseils pour équiper un canyon :

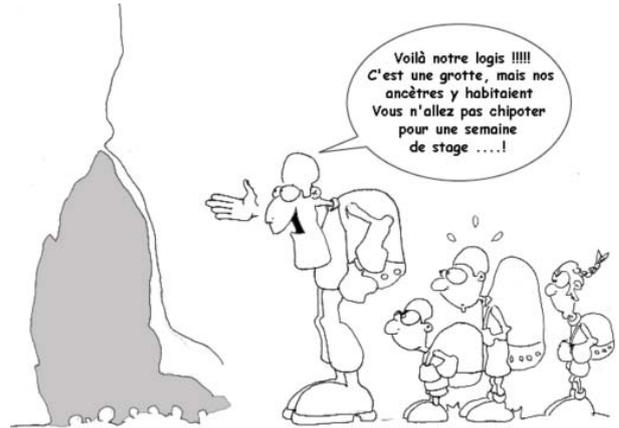
6 critères pour choisir l'emplacement des ancrages :

- Privilégier la qualité du rocher,
- Tenir compte des 7 contraintes définies plus haut,
- Imaginer le trajet de l'eau avec un débit plus important,
- Pour les longues main-courantes, placer 1 ou plusieurs points intermédiaires,
- Certaines configurations de cascades pouvant nécessiter la pose d'un amarrage de descente supplémentaire beaucoup plus décalé que le premier, on l'appellera : l'**amarrage "hors crue"**,
- Tous les amarrages devront être constitués de 2 points.

**Les canyons pratiqués lors des stages doivent faire l'objet d'un double équipement.** Cela présente l'énorme intérêt de faire travailler les stagiaires à 4 de front, 2 par 2 avec un jeu de cordes par binôme.

Le deuxième équipement peut se justifier pour 2 raisons complémentaires :

- le canyon est équipé parce qu'il deviendra un canyon-école,
- le canyon, en raison de sa configuration, nécessite un équipement "hors crue", décalé et aérien, intéressant en stage de formation et utile en cas de débit plus important.



### Le lieu d'hébergement

**a- Proximité des canyons :** pas de temps perdu.

**b- Salle de cours :** avec tableau : (bilans, travail théorique, etc.).

**c- Qualité de la table :** bouffe = carburant en canyon.

Un camionneur mal nourri, c'est un pitbull qui s'ignore...

A la longue il vous bouffe l'ambiance, ses camarades et le stage.

En responsable de stage, je négocie donc à l'avance **des repas copieux, équilibrés et variés**, et j'indique que celui du midi doit pouvoir être conditionné dans un bidon étanche (éviter la casse-dalle ou la purée), etc....c'est idiot, on sait.

Proposition d'un repas froid énergétique en canyon :

1/ Entrée consistante : (conditionnement sous plastique)

Quiche, pissaladière, pizza, tourtes...

2/ Plat :

Salade composée, taboulé, salade de riz, niçoise, mexicaine, pâtes...

+ viande froide, poulet, veau, porc, bœuf...

+ œuf dur

3/ Fromage + pain

4/ Dessert, fruits

5/ Sucrierie: gâteau de riz, flan, nougat, pâte d'amande, fruits secs, pâtes de fruits, barres céréales...

Prévoir quand même un conditionnement plastique pour l'indigestion...



#### d- Qualité du couchage :

- Favoriser la récupération des stagiaires.  
Le déficit ou la privation de sommeil = mauvaise humeur et difficultés d'apprentissage.  
C'est pendant la phase du sommeil paradoxale (celle des rêves) que notre cerveau traite, trie et mémorise les infos de la journée.
- Eviter les dortoirs (récupération physique des stagiaires et qualité du sommeil).
- Eviter les soirées interminables (quantité de sommeil).

**e- Local de séchage et de rangement matériel**, attention, des stagiaires ont été pris de violentes crises d'urticaire pour n'avoir pas rincé leur combine tous les jours !

Prix compatibles avec un budget équilibré : 25 à 35 euros/j (pension complète).



#### La préparation du stage

La constitution du dossier administratif (dossier d'agrément). le montage financier équilibré de votre stage (rapport cadres/ stagiaires, coûts d'hébergement et de déplacement...), la réservation du lieu d'hébergement, le versement des arrhes, le suivi des dossiers des stagiaires, etc. font partie de la préparation du stage et donc de son organisation pédagogique... Voir le "cahier des charges".

Pour le reste, l'idéal est que :

- les cadres "tombent d'accord" suffisamment tôt avant le début du stage sur le programme, son déroulement pédagogique, (éviter que le responsable pédagogique de stage décide seul dans son coin et impose ses choix),
- qu'ils se répartissent les rôles en fonction de leurs compétences notamment sur les apports théoriques concernant les connaissances liées à la pratique (notion de personnes ressources), les malles pédagogiques étant sous-exploitées...
- et qu'ils arrivent la veille au soir, pour que l'équipe se mette une dernière fois sur la tronche afin qu'il n'y ait pas de gros écarts dans les discours et les méthodes. Ce n'est pas le plus fort qui gagne...



# La mise en place de séquences spécifiques

**Celles-ci découlent pour une large part de vos choix logistiques...**

## Organiser des séances pédagogiques avec un public support

*D'après Thierry Saunier*

Les stages initiateur et moniteur prévoient 2 journées permettant de mettre les candidats en situation réelle d'organisation et d'encadrement de séances pédagogiques.

L'organisation d'un stage parallèle n'est pas sans poser problèmes sur la préparation même des stages moniteur et initiateur.

a- Avant le stage, l'équipe de cadres doit :

- prévoir le "**public support**" (à préférer à "cobayes") **en nombre suffisant** (4 ou 5 "cochondines" pour 2 candidats initiateur ou moniteur sous la bienveillance d'un cadre du stage),
- **les contacter**,
- s'assurer qu'ils seront effectivement au **rendez-vous correctement équipés** et "en règle", c'est-à-dire **assurés**, en possession du **certificat médical** les autorisant à pratiquer l'activité et, pour les mineurs, d'une autorisation parentale.

Un dossier type est donc à constituer et à diffuser avec le concours, par exemple, d'un CDS ou d'un CSR. Une participation financière des "cochondines" est souhaitable pour **l'équilibre des comptes...**

**Sur tous ces points, c'est la responsabilité des cadres du stage qui est engagée...**

### b - Ce qu'il faut essayer d'éviter :

- que l'organisateur du stage parallèle soit également cadre du stage de formation (les tâches sont difficilement cumulables),
- de présenter aux stagiaires ces 2 journées comme un "véritable stage", c'est-à-dire avec un contenu de formation dense et détaillé (il faut éviter effectivement l'écart trop important entre attentes et vécu de ces 2 journées),
- "**l'usine à gaz**"... comme par exemple 16 candi-

dates + 32 cobayes + 8 cadres... On est vite débordé, le dispositif y perd à la fois en efficacité et en convivialité...

- en conséquence oublier d'aménager des temps spécifiques pour les retours et bilans.

### UNE RECOMMANDATION :

**En parallèle d'un stage initiateur, organisez un stage de niveau découverte.**

**Pour un stage moniteur, un stage de niveau perf 1 est le bon choix.**

*Voir cahier des charges.*

### c - Pendant le stage :

L'équipe de cadres devra :

- veiller à **l'homogénéité des groupes** de cobayes en respectant les niveaux de pratiques et les "envies" de faire du canyon ensemble,
- constituer des **binômes candidats initiateur ou moniteur "compatibles"** à la fois d'un point de vue technique et humain (c'est très désagréable de voir ceux qui nous encadrent se faire la gueule...)
- **savoir s'effacer** derrière ces mêmes candidats pour leur laisser toute la place qu'ils "méritent" auprès des stagiaires. Cela ne supprime pas le fait que les cadres restent vigilants lors de la sortie canyon et qu'ils sauront **intervenir SEULEMENT EN CAS DE MISE EN DANGER...**
- **rassurer les stagiaires** sur le sens de la présence d'un cadre au cours de la sortie canyon (évaluation + sécurité du groupe).

**Quant aux candidats initiateur ou moniteur, ils auront "seulement" :**

- à **récupérer leurs stagiaires** en s'étant assurés que leur dossier est bien complet,
- présenter aux cadres de stage le **contenu pédagogique** de leurs 2 journées,
- effectuer la **gestion matérielle et financière** de leur "mini stage",
- **être au top** en canyon sinon les cadres les cassent à donf !!!!...

### d - Quelques conseils supplémentaires...

**1. Ces 2 journées d'encadrement** en stage initiateur et moniteur sont **INDISPENSABLES !!!!**

*Eh ben ouais, figurez-vous qu'on a vu par le passé, devant la difficulté de recruter un public support,*



des responsables de stage botter en touche et décider qu'il n'était pas utile de prévoir ces 2 journées dans la formation de futurs initiateurs ou moniteurs dont le "boulot" est l'encadrement !!!!

C'est dingue, non, où va le monde, non d'une pipe ?

2. Si il y a problème pour caler ces séances sur 2 jours, prévoir de le faire sur 2 ½ journées, dans un canyon comportant au maximum 3 ou 4 cascades.

### ATTENTION

**Les candidats initiateur ou moniteur ne peuvent encadrer un groupe, même en formation, que dans un canyon qu'ils auront auparavant reconnu !!**

Le plus simple est de faire la veille une séance de formation aux techniques d'encadrement dans le canyon en question... Bien joué !!!

3. Que fait-on quand on manque de cadres pour l'encadrement de ces journées ?... Hein ?



Eh ben recrutez "ponctuellement", pour ces 2 journées péda des cadres supplémentaires... Faire gaffe au budget, mais une rallonge complémentaire est prévue. Voir avec le Père la monnaie...

4. L'assurance et le transport des personnes. Elle est obligatoire pendant toutes les séances avec le "public support".

Comment séti qu'on va s'y prendre, le gars ? C'est vachement simple... Meuh si !

- On commande, au plus tard 1 semaine avant le stage, à la FFS (à Lyon ou à sa Région si elle est décentralisée) des carnets de coupons assurance-découverte, sur papier libre avec le chèque correspondant (voir tarif en vigueur).

- Le matin, avant de partir en canyon, on remplit nominativement les coupons, on les expédie à l'EFC, 28 rue Delandine 69002 LYON, le cachet de la poste faisant foi.

La responsabilité des chauffeurs est engagée dans le transport des personnes sur les lieux de pratique.

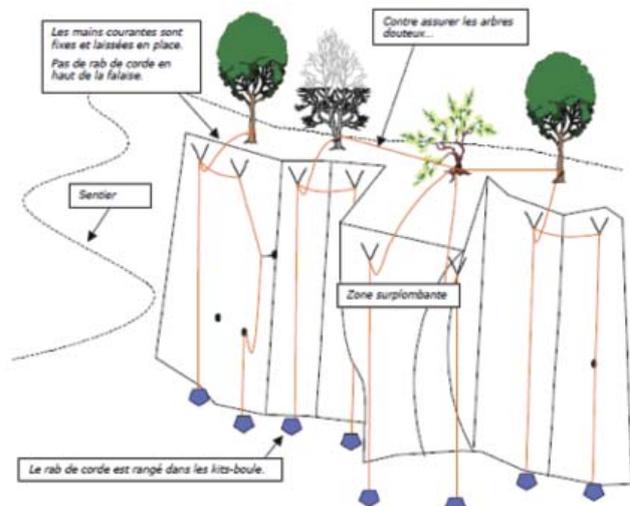
Attention, tout dépend de la nature de votre contrat d'assurance personnel de votre véhicule... C'est un point important à vérifier avec votre assureur avant de partir...

**Organiser une journée falaise, type "tests techniques" de l'initiateur.**

**Plusieurs incidents ou accidents graves ont été malheureusement déplorés. Ils sont généralement dus à :**

- une taille du groupe trop importante, ce qui pose la question à la fois de la vigilance et de la responsabilité (qui est responsable de quoi et de qui ?...),
- une confusion entre plusieurs ateliers et particulièrement dans les sens de progression comme de rotation.

**Il faut donc être prudents et rigoureux dans la mise en place et la gestion de ces séances.**





#### a- Choix du site :

##### Particularités de la falaise :

- Falaise accessible par le haut (en hélicoptère) et par le bas (en barque).
- Surplombante ou sans frottements.
- Base de la falaise large et confortable.
- Amarrages fixes et adaptés.
- Possibilité d'installer plusieurs ateliers tout en prévoyant des agrès indépendants (mains courantes à mi hauteur).

#### REGLE IMPERATIVE

**Équipement (technique Spéléo),  
du haut vers le bas.**

**Déséquipement ( technique spéléo),  
du bas vers le haut.**

#### b- Qui équipe, qui déséquipe ?

**En stage perfectionnement :** Ce sont bien sûr les cadres qui équipent et qui déséquipent.

**En stage initiateur et moniteur :** Il peut-y avoir 2 séances en falaise.

- à la 1<sup>ère</sup>, les cadres équipent et les stagiaires déséquipent.
- pour la 2<sup>ème</sup>, complément de formation, **les stagiaires équipent et déséquipent sous la surveillance et les consignes des cadres.**

1/ Cela permet aux cadres de repérer les stagiaires qui ne sont pas encore à l'aise en progression verticale, donc de les encourager à travailler encore pour se préparer à la séquence d'évaluation.

Cela permet de pointer les comportements dangereux rédhibitoires... Des lacunes énormes peuvent apparaître dans cette situation, surtout au niveau moniteur !



C'est le bordel ! Attention, faire en sorte que les amarrages soient clairs, sinon il y a risque de confusion et danger...

2/ Les stagiaires initiateur et moniteur doivent être impérativement confrontés, pendant leur formation, à cette réalité puisqu'ils seront, un jour aussi, dans la situation d'équiper une falaise pour leurs futurs stagiaires.

Pour gagner du temps, il est possible d'équiper la falaise avant l'arrivée des stagiaires sur le site. L'avantage, c'est qu'on se met rapidement au boulot...

#### c - Les ratios à respecter :

- **1 cadre pour 3 ou 4 stagiaires** (comme en canyon),
- **2 ateliers individuels** maximum sous la responsabilité **d'un seul cadre,**

Si cela n'est pas possible, il faut faire bosser les stagiaires pendant qu'une partie des cadres met en place les cordes pour les ateliers. Imaginer des exercices au sol (révision des nœuds, tension d'une tyrolienne, débrayables, etc...)

Il faut néanmoins tolérer que les stagiaires puissent se reposer (certains exercices sont fatigants) et qu'ils puissent s'observer mutuellement ou s'entraider en se donnant des conseils...

#### d – Les consignes de sécurité :

##### Pour l'équipe d'encadrement :

- Répartition claire des ateliers et des rôles.
- Définition des modalités de rotation.
- Mise en place d'un périmètre de sécurité.





- Ne jamais laisser un stagiaire travailler sur une corde sans surveillance.
- Respecter le nombre de stagiaires par cadre.

#### **Pour les stagiaires, en début de séance :**

- Présentation du site et du périmètre de sécurité.
- Présentation des ateliers et des cadres responsables de chacun d'eux.
- Interdire l'accès à la partie haute de la falaise.
- Port du casque obligatoire.
- Baudrier personnel et longes adaptées avec matériel de progression indispensable.
- Ne pas stationner sous les ateliers.
- Respecter la rotation des groupes.



#### **e – Contexte idéal :**

Le **travail en falaise, au dessus de l'eau**, est intéressant parce qu'il permet de :

- sécuriser davantage les stagiaires,
- rendre tous les exercices plus convaincants parce que réalisés en néoprène et en situation quasi réelle.

#### **Organiser une séance technique en milieu urbain.**

#### **a – Objectif :**

Utiliser un espace neutre et a priori inadapté (cours de préau d'école, parking, balcon, etc..)

pour mettre en place des ateliers destinés à des apprentissages techniques.

#### **b – Conditions :**

En stage, les occasions pour "boucher les trous" (1/2 h, 1h ou +) dans un programme de journée (attente d'une navette, groupe en retard, etc.) sont fréquentes ... Un cadre doit pouvoir mettre à profit une courte période en improvisant une séance ou un exercice.

Exemples : au centre d'hébergement, à l'aide de sangles, maillons, utilisez les arbres de la cour pour installer des ateliers techniques.

A l'arrivée du canyon sur le parking, utilisez les poignées des portes des voitures, les pare chocs, pour simuler des points d'amarrages afin de répéter des manips de débrayage ou des nœuds.

dessin de la page 51 introuvable et non copiable ??

*Dans la cour de la caserne d'à côté agrémenté de plantons, plusieurs ateliers peuvent être installés. Les conditions idéales : un cadre pour 4 stagiaires maxi.*





dessin de la page 52 introuvable  
et non copiable ??

*Si les stagiaires sont 4 pour un cadre, cela permet de les faire travailler en binôme.*

dessin de la page 52 introuvable  
et non copiable ??

*Si les stagiaires sont 3, 2 « travaillent », le 3<sup>ème</sup> observe et fait des commentaires. Il ne doit pas rester inactif.*

## **Organiser une journée "terrain d'aventure" dans le cadre d'un stage moniteur**

### **a - Pourquoi une telle journée ?**

Nous voyons aujourd'hui de plus en plus de pratiquants issus directement de l'activité canyon et qui ne connaissent de l'activité qu'une pratique en sites équipés, voire suréquipés ou aseptisés...

Ceci dit, c'est vachement bien pour l'activité, cela prouve qu'elle se développe... Par contre, ces nouveaux pratiquants n'ont souvent vu des coinçeurs que dans les catalogues de matériel à la rubrique "Martel"...

### **b – Quatre bonnes raisons...**

1. N'importe quel incident peut obliger les leader à "sortir" son groupe par les côtés du canyon.
2. L'évolution de l'activité se fera bien évidemment au travers de l'équipement des sites de grosse fréquentation mais aussi en maintenant à l'état de "terrain d'aventure" un certain nombre de sites de pratiques.
3. Certains accidents ces dernières années ont eut lieu dans ce type de milieu.
4. Enfin, il reste sur cette planète et d'autres sûrement pas mal de canyons à ouvrir et il serait dommage de les laisser aux autres !!!

### **c – Objectifs d'une telle journée :**

1. Permettre aux stagiaires de mettre en place, de "A" à "Z", tous types d'amarrages et de les manipuler.
2. Apprendre à gérer les risques et la solidité des amarrages naturels.
3. Expérimenter un certain nombre de techniques dans ce cadre particulier.
4. Apprendre à gérer les escalades avec notre matériel dit "statique".
5. Plus que jamais, gérer les frottements,
6. Assurer la sécurité d'un groupe dans ce type de milieu (échappatoires).

### **d – Quelques recommandations :**

1. Respecter la règle d'un cadre breveté pour 4 stagiaires.
2. Expliquer clairement le principe de progression : les stagiaires avancent par 2 et font passer le binôme suivant qui équipera le tronçon suivant et ainsi de suite.
3. Insister sur le risque lié aux chutes de pierres. Dans les éboulis, progression groupée, dans les





pentés, décalage de la ligne de descente.  
4. Porter son attention sur la gestion des frottements.

#### EN CONCLUSION

**Cette journée est particulièrement formatrice à condition de trouver le site idéal !**

**Nous déconseillons de vous amuser à ce petit jeu dans la Maglia, le 14 juillet, à moins d'avoir un pitbull avec vous ou un ami avocat !!!**

Vous avez 2 solutions :

- soit sur les berges d'un canyon, vous vous amusez à le descendre et à le remonter,
- soit dans un canyon, lors de sa descente, vous faites sortir le groupe sur les berges pour "mise en sécurité" et le faites progresser sur un tronçon qui présente un intérêt pour ce type d'exercices.

#### Organiser une séance de formation à la progression en "eau-vive"

##### a- Objectifs :

1. **Pouvoir gérer sa progression en sécurité dans un canyon à fort débit (200 à 300 l/seconde).**



#### REMARQUE IMPORTANTE :

**Si on évalue un tel débit à l'entrée du canyon on doit bien sûr renoncer. Les débits que l'on peut accompagner sans risque dans de VRAIS canyons - fort encaissement, rétrécissements de moins d'un mètre de large, marmites profondes, toboggans inclinés, verticales arrosées, se comptent en dizaine de l/s, de 10l/s à 100 l/s.**

Si on est confronté à un débit de 200 à 300 l/s c'est que l'on a fait une erreur en amont : mauvaise évaluation du débit à l'entrée, on croyait que la pluie allait s'arrêter et, en réalité, plus on progresse et plus il pleut. On n'a pas pris la météo ou la météo s'est trompée, un gros orage a bien fait monter le débit, etc..

Un tel débit est dangereux, certes, mais il faut néanmoins continuer pour faire sortir le groupe.

Cela n'est pas un problème si :

- on sait anticiper, repérer et négocier les mouvements d'eau dangereux,
- si on a les solutions techniques pour les contourner si l'on juge qu'il est trop dangereux se mettre à l'eau.

2. **Traverser une grosse rivière où se jette le canyon, empêchant le retour aux voitures.**





En effet, il arrive qu'à la sortie d'un canyon on soit obligé, pour rejoindre les véhicules, de traverser un cour d'eau dans lequel se jette le canyon.

Cela nécessite de savoir de déplacer à la nage, en sécurité dans une rivière à gros débit (cette fois de 1 à 20 ou 30 m<sup>3</sup>/seconde, parfois plus...).

### Il y a donc bien 2 étapes dans la formation à l'eau vive en stage canyon :

- comment **progresser dans un canyon** quand le débit est devenu dangereux (200 à 300 l/seconde),
- comment **traverser une rivière** large à fort débit (plusieurs m<sup>3</sup>/seconde) située a la sortie du canyon ?

La 1<sup>ère</sup> étape demande de se mettre réellement en situation avec un cadre qui connaît très bien le site : parcours d'un canyon très aquatique avec un fort débit (200 à 500 l/s, tout dépend de sa largeur) et susceptible de comporter le jour de la formation des vrais mouvements d'eau dangereux.

La 2<sup>ème</sup> étape demande de trouver un parcours de nage en eau vive (portion de rivière de classe 3 ou 4 canoë-kayak avec un débit de 1 à 15 m<sup>3</sup>/s en fonction de la largeur du lit. Attention, là on n'est plus dans un canyon.

Il est souvent difficile de trouver à proximité du lieu de stage une rivière avec un débit suffisant - il ne doit pas être possible de traverser la rivière a pied - et comportant un rétrécissement pouvant générer des mouvements d'eau intéressants et suffisamment puissants.

#### QUALITES D'UN BON PARCOURS D'APPRENTISSAGE EN EAU VIVE :

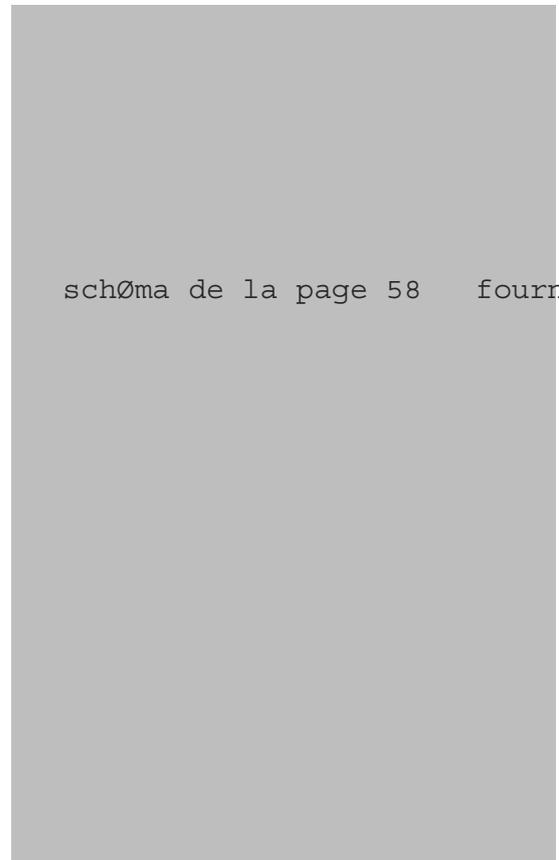
**Grosse veine d'eau.**

**Obstacles (rochers) créant des mouvements d'eau (contre, drossage, rappel).**

**Pas de risque de se blesser sur le fond (rochers, ferrailles).**

**De l'espace pour circuler sur les berges.  
Zone calme en fin de parcours**

### b- Le parcours "eau-vive" type :



#### TRÈS IMPORTANT :

**Si le parcours complet consiste à enchaîner les difficultés en partant du point 1 au point 10, l'entraînement et la reconnaissance des difficultés se fera en ordre inverse et de manière fractionnée :**

- on se mettra à l'eau en 9 pour tester la dernière difficulté, où on aura éventuellement prévu une sécurité (un équipier attaché à une corde et assuré par un collègue prêt à sauter dans le rappel si un stagiaire venait à paniquer).

- ensuite, au 2eme essai, on se mettra à l'eau en 7 ou en 6.

Etc..., le principe étant d'aller de l'inconnu vers le connu.

Faute de respecter ce principe, il y a toutes les chances de terroriser les stagiaires et de les rendre très anxieux, voir stressés à jamais par l'eau vive !

**Et puis, surtout, ne confondons pas eau vive et eau de mer...**





### Que faire quand la météo est pourrie, que tout est en crue

Le responsable du stage n'a aucune raison de se coucher sous le train, de sucer le tuyau du gaz ou de se jeter dans la rivière en crue les pieds coulés dans le béton.

Il y a **des solutions...**

1. **Ouvrir le mémento du cadre** à la rubrique "météo pourrie".

2. **Avoir repéré** auparavant dans la région **tous les "mauvais caniveaux"** (expression triviale du sud de la France pour qualifier les "dry", comme y disent à Marseille, ces canyons secs ou ces ravins habituellement considérés comme dépourvus d'intérêt, mais bien souvent pourvus de quelques verticales.



Ce type de ravins ou canyons secs permettent d'y installer un équipement très abondant et très adapté à la formation, sur les 2 rives de façon à multiplier les situations techniques particulières, déviations, fractionnements, relais en milieu de cascade, tyroliennes, etc...

Ces types d'équipements existent dans les canyons classiques, mais de façon trop espacée. Il ne permettent pas de faire travailler tout le monde dans de bonnes conditions.

La plupart du temps, dans ces conditions météo, ces ravins sont parcourus par un écoulement plus ou moins important permettant de retrouver des conditions à peu près réalistes (bassins profonds mis à part).

Soit ces ravins auront été équipés auparavant, soit ils constitueront pour certains un terrain idéal pour une journée en terrain d'aventure.

Il va sans dire que dans le choix d'une région ou d'un secteur pour organiser un stage, ce critère est très important. Mais en général, là où il y a des canyons arrosés, il y a aussi des canyons secs (certains sont très beaux comme Mainmorte, Rio Sec, la Cagne).

Ces mauvais caniveaux, dans ces conditions de fortes précipitations deviennent alors de magnifiques « premières ».



Ces canyons secs ou ravins bénéficiant d'un équipement adapté à la formation peuvent être aussi avantageusement utilisés en remplacement d'une falaise pour y réaliser tous les ateliers techniques.

## La gestion et la sécurisation de certains ateliers

**Soyons vigilants et attentifs,  
en toutes circonstances !...**

**Organiser et sécuriser l'atelier "couper de corde"**

**a- Constats :**  
D'ap







PAGE 11  
La mise en attente d'un blessé  
en canyon



PAGE 21  
La pratique en saison froide  
ou hivernale



PAGE 27  
Les techniques de progression



PAGE 31  
L'organisation de l'équipe

*Le mot du président en attente*



Le président de l'E.F.C.

