

Zeitschrift:	Jeunesse et sport : revue d'éducation physique de l'École fédérale de gymnastique et de sport Macolin
Herausgeber:	École fédérale de gymnastique et de sport Macolin
Band:	39 (1982)
Heft:	8
Artikel:	Être moniteur dans la branche excursions et plein air
Autor:	Witschi, Gérald
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-997220

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



THÉORIE ET PRATIQUE

Etre moniteur dans la branche excursions et plein air

Gérald Witschi, chef de la branche sportive «excursions et plein air» à l'EFGS
Traduction: Paul Curdy

Essai de définition

Etre moniteur signifie:

- conduire
- former
- accompagner

Ces trois actions englobent la responsabilité du moniteur, de toute équipe de moniteurs, dans les domaines:

- des objectifs à envisager
- de la matière à enseigner
- des méthodes à utiliser
- des comportements à influencer

Accepter de prendre des responsabilités est la condition primordiale pour «être moniteur».

Conditions préalables

Responsabilité, besoins, normes

«Que faites-vous de la jeunesse qui vous est confiée?» Voilà la question que posent aux moniteurs:

- les parents
- les institutions qui les engagent (groupements, clubs, écoles, etc.)
- l'Etat, qui finance leur activité
- les jeunes concernés, qui vivent des expériences sous leur direction et aimeraient participer à la conception de l'enseignement
- les moniteurs eux-mêmes et leurs collaborateurs, qui souhaitent harmoniser leur activité avec leur conception de l'existence.

De toutes ces responsabilités découlent des besoins, des aspirations qui, pour la branche J+S «excursions et plein air» peuvent se résumer ainsi:

- améliorer les aptitudes physiques et la capacité d'expérimentation
- vivre tout simplement, en bonne harmonie avec la nature
- rester en bonne santé, devenir plus robuste
- devenir à la fois plus indépendant et plus sociable
- développer sa personnalité.

Et de ces besoins, de ces aspirations, découlent des normes qui varient selon les organes dont elles émanent, comme par exemple:

- la tradition d'un groupement
- les directives J+S
- etc...

Chaque moniteur devrait constamment les remettre en question pour lui-même, et en revoir la formulation.

Besoins

Les jeunes souhaitent que leur moniteur leur permette de vivre intensément tout ce qui répond à leurs aspirations; ils en attendent en particulier:

- bien-être corporel (mouvement, repos, nourriture, chaleur...)
- sécurité
- relations sociales, contacts
- confrontations et confirmation
- réalisation de leur personnalité.

La responsabilité lui impose de répondre à ces attentes, en portant l'accent sur tel ou tel point, selon la situation, l'âge, le sexe et le stade de développement de ses élèves.

Données matérielles

L'action du moniteur dépend dans une large mesure:

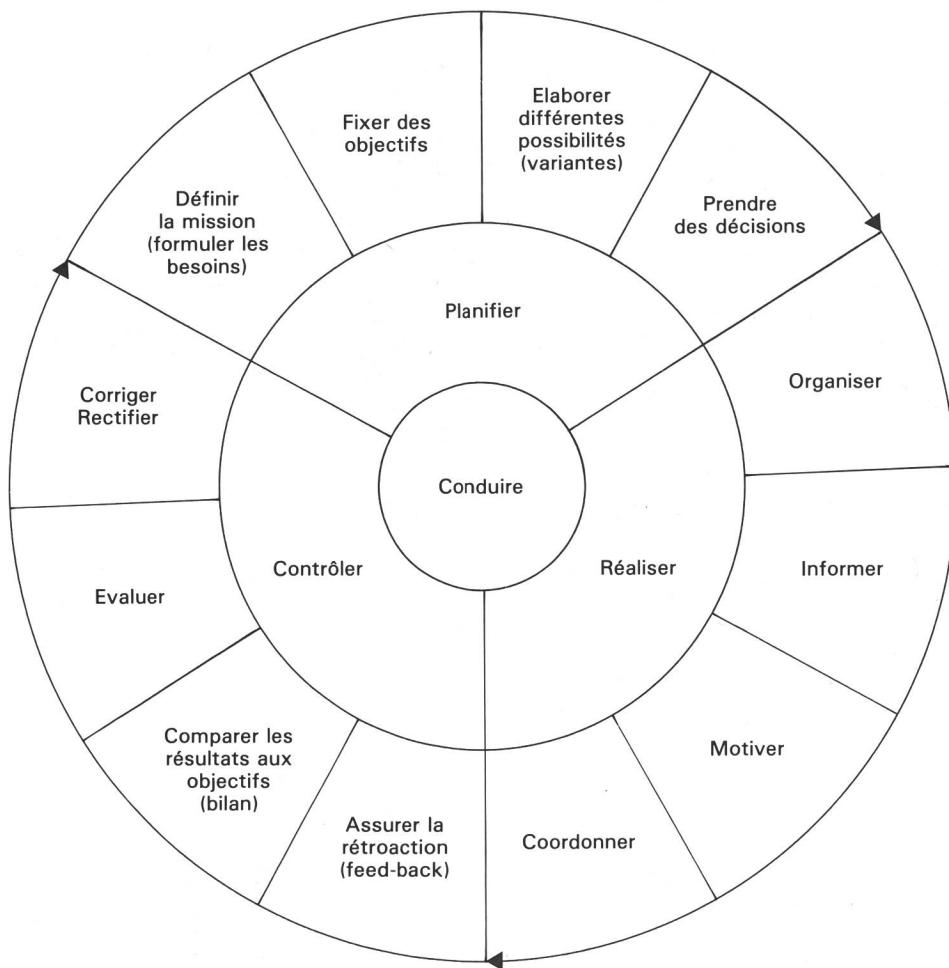
- de l'espace
- du temps
- des moyens matériels

dont il dispose. Le plus souvent, il est impossible de modifier ces données; il arrive cependant qu'elles se laissent adapter aux objectifs, ce que l'on ne manquera pas de faire aussi souvent que possible.



Conduire

La mission du moniteur, les besoins des jeunes et les données matérielles déterminent non seulement le **contenu**, les activités à proposer aux jeunes; ils influent aussi fortement sur la **manière d'agir**, c'est-à-dire sur le style de conduite et les méthodes appliquées. Le style de conduite et les méthodes d'enseignement ne constituent pas seulement les moyens d'atteindre les objectifs envisagés; ils exercent en outre une influence prépondérante sur le comportement des jeunes auxquels s'adresse le travail du moniteur. **Conduire un groupe**, c'est garder en permanence la vue d'ensemble de son activité. C'est un processus évolutif qui se renouvelle sans cesse. Le schéma ci-dessous représente les différentes phases de ce processus et leur interaction.



La représentation spatiale de ce cercle donnerait une spirale sans cesse ascendante.



Les styles de conduite les plus connus sont:

- le style autoritaire
- le style coopératif, ou socio-intégratif
- le style «laisser-faire», ou non-directif

Le moniteur qui adopte le **style autoritaire** assume seul la direction du groupe. Les jeunes ne participent ni à la planification, ni à la préparation, ni au contrôle des activités. Ils ne sont que des exécutants et dépendent en tout temps du moniteur.

Exemple:

Piste de chantiers techniques préparés et contrôlés par le moniteur pour:

- apprendre à faire des nœuds
- marcher sous conduite, avec carte géographique
- apprendre à utiliser la boussole

Avantages:

- transmission rapide des informations et des connaissances
- déroulement clair et aisément contrôlable des activités

Inconvénients:

- peu de possibilités de développement de l'autonomie et du sens de la collectivité
- motivation soumise en priorité à l'intérêt technique et à la relation avec le moniteur

Le moniteur qui pratique le **style coopératif** fait participer les jeunes à tout le processus de conduite. Il s'efforce d'amener chacun à prendre conscience constamment du déroulement de l'activité, à réfléchir avec lui, à apporter ses idées et à prendre sa part de responsabilité.



Exemple:

Piste de chantiers techniques:

- les thèmes et les objectifs sont choisis en commun
- la préparation des chantiers et le déroulement de l'activité sont pris en charge par les différents groupes de participants
- le moniteur coordonne, conseille, aide, mettant à disposition ses connaissances de spécialiste. Il s'est pourvu des informations et du matériel nécessaire à toutes les solutions envisageables, assurant ainsi le succès du travail

Avantages:

- développement de l'autonomie et de la collaboration dans le cadre du groupe
- les participants sont confrontés plus intensément avec la matière qu'ils apportent eux-mêmes aux divers chantiers de la piste
- la motivation ne repose plus seulement sur l'intérêt technique, mais aussi sur le sens de la collectivité et de la coresponsabilité

Inconvénients:

- il faut davantage de temps pour atteindre les objectifs
- la vue d'ensemble de l'activité est difficile
- il y a risque d'erreurs techniques ou d'organisation
- la préparation du moniteur doit être plus approfondie

Le moniteur qui pratique le **«laisser-faire» (style non-directif)** abandonne presque toute la conduite aux participants.

Exemple:

Piste de chantiers techniques:

- le moniteur demande aux participants ce qu'ils veulent faire
- les participants tiennent conseil, choisissent les activités, répartissent le travail et l'exécutent
- le moniteur observe et participe éventuellement

Avantages:

- stimulation maximale de l'autonomie des participants
- les jeunes sont obligés de s'intégrer au groupe s'ils veulent aboutir à un résultat

Inconvénients:

- difficulté d'avoir une vue d'ensemble
- l'impossibilité d'une préparation suffisante rend le succès de l'activité très problématique
- risque de voir une grande partie du temps perdu en discussions stériles, sans obtenir une activité valable
- danger de désintégration du groupe, d'oppression de certains participants par d'autres, etc.

Dans la pratique, aucun des styles décrits ci-dessus n'existe à l'état pur et ne peut donc être pris comme modèle:



- *le nourrisson* lui-même ne se laisse pas conduire par un style absolument directif

- les jeunes veulent être *pris au sérieux*, comme des adultes en puissance. Ils demandent une certaine *liberté* pour pouvoir développer leur présence et leur personnalité

- souvent, le manque de temps empêche de recourir au style coopératif. En fonction des objectifs essentiels qui ont été fixés, il faut alors décider si le plus important est d'assurer le succès de l'apprentissage technique ou d'éduquer le comportement dans le cadre du groupe, et choisir en conséquence le style de direction optimal

- le style directif reste le plus rationnel pour le spécialiste qui veut assurer la transmission de connaissances techniques, même lorsqu'il s'adresse à un groupe parfaitement autonome

- le «laisser-faire» total entraîne le risque de l'abandon de sa responsabilité par le moniteur. Certes, un groupe «idéal» pourrait se passer de conduite; mais, malgré tous les efforts du moniteur, de tels groupes n'existent quasiment pas dans la réalité.

Le moniteur doit

- rester constamment en mesure de conduire le groupe
- adapter son style de conduite aux objectifs

- s'abstenir d'expériences téméraires en matière de conduite: on ne joue pas avec des êtres humains!

Le moniteur peut

- améliorer son style de conduite
- commettre des erreurs
- s'instruire par l'expérience (l'art de conduire ne s'apprend que par la pratique)
- faire confiance aux jeunes, qui sont capables aussi bien d'autonomie que d'adaptation à la communauté. Une conduite adéquate peut les aider à progresser dans ce domaine.

Former

Le moniteur est toujours à la fois un guide et un enseignant. Il est toujours un modèle imité par ses élèves. Son style de direction influence le comportement des jeunes qui lui sont confiés.

Toutes les activités proposées constituent donc des domaines d'enseignement où les jeunes vont assimiler les connaissances de leur moniteur tout en adoptant son comportement. Ils vont ainsi cheminer dans le processus d'apprentissage.

Pour son enseignement, le moniteur doit choisir la méthode la plus adéquate. Ce choix est déterminant, non seulement pour assurer le succès de la transmission des connaissances, mais aussi, on l'oublie trop souvent, pour éduquer le comportement des participants.

Aperçu des méthodes d'apprentissage en fonction des objectifs

Apprentissage	Application pratique	Adaptation à l'objectif	Autonomie et coresponsabilité des participants
Structuré	<ul style="list-style-type: none"> - démontrer/imiter et exercer sous contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> - transmission d'informations, de connaissances spécialisées 	tit les tâches. Aux moments critiques (par exemple, après la reconnaissance de l'emplacement et la préparation du matériel), le groupe se rassemble de nouveau au point de rendez-vous pour étudier les dispositions prises et la suite des travaux.
<i>Instruction</i>	<ul style="list-style-type: none"> - commander/faire exécuter/contrôler/corriger - exécuter une tâche selon indications écrites/contrôle et corrections/tests éventuels <p>Moyens didactiques appropriés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - manuels - films, diapos, diaporama - questionnaires - etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - apprentissage technique - assistance en cas d'insécurité et de peur 	Enfin, la tente est prête: elle est essayée. Le groupe y passe une nuit et peut constater les améliorations qu'il y aurait lieu d'apporter. S'il faut passer une seconde nuit, les corrections nécessaires sont faites immédiatement; dans le cas contraire, l'expérience servira pour une prochaine fois (évaluation du travail).
Non structuré	<ul style="list-style-type: none"> - décrire les objectifs et les consignes, donner les informations relatives/laisser les participants (le groupe) trouver la solution - exécution - contrôle/correction (par le groupe) 	<ul style="list-style-type: none"> - exercice de certaines parties et application des connaissances - apprentissage à la collaboration dans le groupe - liberté pour l'apprentissage individuel - recherche d'un consensus - capacité d'entreprendre des actions de groupe 	<i>Remarque:</i> Cette méthode peut s'appliquer pour de simples activités comme pour des entreprises importantes allant d'une expérience modeste à l'exécution complète d'un camp.
<i>Consigne</i>			
<i>Projet</i>	<ul style="list-style-type: none"> - les participants fixent eux-mêmes les objectifs dans un cadre donné (le groupe se donne lui-même des consignes) 		

Exemples

Instruction

Le moniteur aidé de deux participants monte une tente. Tout en travaillant, il donne les indications sur ce qu'il faut faire et corrige immédiatement les fautes; il explique aussi le comment et le pourquoi des choses.

Consigne

Deux participants reçoivent la consigne de monter un certain type de tente à un endroit

donné. Ils vont chercher le matériel nécessaire et exécutent le travail dans le temps imparti. A la fin – et éventuellement en cours de travail – le moniteur contrôle l'exécution, ordonne les corrections à apporter, en aidant au besoin.

Projet

D'entente avec les participants, le moniteur détermine le cadre de l'activité: passer une nuit sous tente. Le groupe délibère sur le modèle de tente à adopter, sur l'emplacement et l'horaire du travail et se répar-

tit les tâches. Aux moments critiques (par exemple, après la reconnaissance de l'emplacement et la préparation du matériel), le groupe se rassemble de nouveau au point de rendez-vous pour étudier les dispositions prises et la suite des travaux.

Enfin, la tente est prête: elle est essayée. Le groupe y passe une nuit et peut constater les améliorations qu'il y aurait lieu d'apporter. S'il faut passer une seconde nuit, les corrections nécessaires sont faites immédiatement; dans le cas contraire, l'expérience servira pour une prochaine fois (évaluation du travail).

Remarque:

Cette méthode peut s'appliquer pour de simples activités comme pour des entreprises importantes allant d'une expérience modeste à l'exécution complète d'un camp.

Accompagner

Le moniteur ne doit pas se borner à donner des objectifs, à indiquer la voie qui permet de les atteindre, mais il doit encore accompagner ses élèves.

Selon le niveau de développement des participants et les capacités du groupe, il sera donc en outre:

- organisateur
- animateur
- protecteur
- assistant
- réalisateur

Il devra exercer ces fonctions avec d'autant plus d'intensité que ses jeunes seront peu autonomes et incapables de collaborer dans le cadre du groupe.

Le succès du moniteur dépend surtout de sa *permanente disponibilité*. Il doit assumer pleinement ses responsabilités, tout en restant réceptif aux exigences de ses jeunes. Ces exigences peuvent se manifester de différentes manières, souvent non verbales, et il faut savoir en saisir et en comprendre les indices. Il est indispensable pour cela de garder une vue d'ensemble des activités en prenant une certaine distance. C'est la seule façon, pour le moniteur, de voir où son intervention est nécessaire et où il doit placer les limites.

Le moniteur doit en outre motiver ses jeunes. Il y parviendra d'une part en répondant à leur attente, d'autre part en les entraînant par son exemple. Il devra donc maintenir un équilibre permanent entre son engagement exemplaire dans l'action et l'éloignement qui doit lui assurer une bonne vue d'ensemble.

«Etre moniteur» exige un engagement total.

Est-ce trop demander?

Celui qui accepte cette exigence et se donne totalement à sa mission connaîtra des succès réjouissants et peut-être aussi d'amères déceptions. Ce sont, de toute façon, des expériences qui méritent d'être vécues! ■

